



**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE

# V Observatorio sobre Igualdad



# Índice

## Índice

<i>Introducción V Observatorio sobre igualdad</i> , por Francisco Javier Blasco de Luna	4
Encuesta V Observatorio sobre igualdad	9
<i>La reducción de la jornada laboral desde la perspectiva de género</i> , por Daniel Pérez del Prado	25
<i>La transparencia salarial. Desde el derecho a la información a la promoción de la reducción de la brecha de género</i> , por Eva Blázquez Agudo	39
<i>Inteligencia artificial (IA) y diversidad</i> , por Audith Zapata	52

# Introducción y Observatorio sobre Igualdad

por Francisco Javier Blasco de Luna

**U**n año más publicamos, ahora la quinta edición, del Observatorio de Igualdad del Adecco Group Institute. Como en años anteriores, recogemos los resultados de una nueva encuesta a más de 20.000 empresas que nos permitan tener una fotografía nítida de la situación de la igualdad en las empresas a través de la opinión de sus responsables de Recursos Humanos y gerentes.

En esta ocasión, contamos con tres bloques temáticos que complementan los datos del observatorio. En primer lugar, analizamos la reducción de la jornada laboral desde la perspectiva de género, de la mano del profesor de la Universidad Carlos III de Madrid, Daniel Pérez del Prado. En segundo lugar, tratamos la transparencia salarial, desde el derecho a la información a la promoción de la reducción de la brecha de género, capítulo de la profesora Eva Blázquez, también de la Universidad Carlos III de Madrid y codirectora de la Cátedra sobre Empleo y Diversidad que presentamos ahora hace dos años. Y finalizamos el informe con un análisis de Audith Zapata -asesora en materia de sostenibilidad y diversidad- sobre inteligencia artificial (IA) y diversidad.

## Actualidad normativa

No cabe duda de que, aunque se ha avanzado mucho desde que en 2007 viera la luz la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sigue habiendo aún importantes áreas de mejora en los lugares de trabajo y en la sociedad en su conjunto.

Asistimos a un marco regulador en continua génesis. Aunque que el hábito no hace al monje ni los boletines oficiales siempre crean cultura, no

cabe duda del interés del legislador, a todos los niveles, en hacer de palanca de cambio para acelerar el ritmo de la igualdad efectiva.

El 5 de marzo de 2020, la Comisión Europea lanzó una nueva Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, que presentaba acciones y objetivos políticos para realizar avances significativos hacia una Europa con igualdad de género de aquí a 2025, y que próxima a su vencimiento debería hacernos reflexionar sobre los próximos retos para el quinquenio venidero.

A casi cinco años de la implementación de los reglamentos de igualdad que ampliaron el colectivo de empresas obligadas a tener planes de igualdad, se evidencia que estos desbordan no en pocos casos tanto a empresas como a sindicatos. Muchos de estos planes caducarán en 2024, sin que la normativa prevea una prórroga automática, similar a la ultraactividad, hasta que se negocie uno nuevo. Una de las causas de esta caducidad radica en los problemas que afrontan las empresas para disponer de interlocutores en el proceso de negociación, debido al aluvión de planes por negociar.

En materia de conciliación, con vigencia a partir del 30 de junio de 2023 El Real decreto ley 5/2023 introdujo nuevos permisos y medidas de conciliación como transposición de la directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, norma que tras el parón -a comienzos de enero- de su convalidación parlamentaria, generará un nuevo nicho de pretensiones de conciliación de las personas trabajadoras.

No obstante, las mujeres siguen realizando 173 horas más de tareas domésticas que los varones y pierden un 28% de ingresos más que sus pa-

rejas por el primer hijo. Parece evidente que sin conciliación no hay felicidad en el trabajo, y la flexibilidad se ha impuesto como prioridad frente al salario.

En materia salarial, la Directiva (UE) 2023/970, sobre igualdad de retribución entre hombres y mujeres, que deberá ser transpuesta antes del 7 de junio de 2026, impondrá nuevas obligaciones empresariales en materia de información salarial, tanto en el proceso de selección como durante la relación laboral. Esta normativa implica entender la diversidad como un pilar estratégico del negocio, potenciada por una mayor transparencia retributiva. La cultura de la transparencia trasciende el ámbito retributivo y alcanza todos los procesos de Recursos Humanos, estableciendo la obligación de los representantes de los trabajadores de efectuar una auditoría retributiva junto con la empresa cuando se identifiquen brechas salariales de tan solo un 5%. La transparencia otorga credibilidad al *employer branding*.

Otra manifestación importante de la diversidad se refiere al colectivo LGTBI+. La propuesta de Real Decreto, que desarrolla las medidas planificadas relativas a la igualdad y no discriminación LGTBI+ en las empresas, surge como desarrollo de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Sin embargo, existen incertidumbres respecto del contenido y el proceso de negociación y aprobación del protocolo LGTBI. Muchas empresas ya apuestan por desarrollar políticas globales de diversidad e inclusión.

Y aunque pueda parecer una señal menos representativa de la desigualdad que afecta a toda la población trabajadora, la presencia en órganos de dirección es un reto continuo. El Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres amplía el ámbito previsto en la Directiva (UE) 2022/2381, estableciendo que el consejo de administración de las sociedades cotizadas debe tener una composición que asegure la presencia mínima del 40% de personas del sexo menos representado. La presencia de mujeres en la alta dirección de

las empresas del IBEX ha aumentado en el último año, alcanzando el 23,7%, aún lejos del 40% previsto en la futura ley orgánica.

La presencia de la mujer en los órganos de dirección y decisión no es sólo una cuestión de justicia social, tiene que ver con la competitividad y con la pérdida del talento que conlleva la falta de diversidad en esos órganos. Pero es que, además, las directivas parece que son más exigentes en crear ambientes de trabajo donde prime la integridad, la honestidad y la colaboración, entornos flexibles, empáticos y con prioridad en las, tan necesarias, competencias blandas, luego... ¿por qué no avanzamos en atraer a talento tan necesario en estas instancias?

Finalmente, se destaca la reforma del artículo 49 de la Constitución Española, relativa a la protección especial de los derechos laborales de las personas con discapacidad, reafirmando el compromiso con la igualdad y la inclusión en el ámbito laboral.

## Otras manifestaciones de la diversidad

El 23% de la mano de obra en España supera los 55 años, el porcentaje más alto registrado en la serie histórica. El 75% de quienes superan los 55 años y llevan más de un año en paro creen que



nunca más volverán a encontrar un empleo. Los desempleados mayores de 45 años cuadruplican a los menores de 30, siendo españoles el 27% de los desempleados mayores de 50 años en la Unión Europea. El envejecimiento de la población se perfila como una de las grandes amenazas para la economía, ya que la reducción de la fuerza laboral por este motivo puede resultar en una menor producción, un repunte de la inflación y un debilitamiento de las finanzas públicas.

A pesar de que las reformas legales recientes abordan los nuevos escenarios planteados por la realidad social, económica y tecnológica en nuestro mercado de trabajo para las personas de edad avanzada, es necesario responder a estos cambios considerando a este colectivo como prioritario en las políticas de empleo. Muchas empresas con beneficios aún encuentran rentable prescindir del talento sénior, pese a tener que asumir los costos del desempleo y los incentivos necesarios en la negociación con los sindicatos. Según el informe mundial sobre el edadismo de la ONU, existen personas mayores que discriminan a otros mayores para evitar ser asociadas con la vejez.

La entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha contribuido a un aumento en las solicitudes de nulidades en los despidos. Se incrementan los casos en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sobre discriminación por asociación, dentro de las llamadas causas de discriminación de nueva

generación, protegiendo a quienes, sin poseer en sí mismos la característica discriminatoria, sufren igualmente un trato peyorativo por dicha causa.

El reconocimiento de la enfermedad como causa discriminatoria, a partir de la Ley 15/2022, y la sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de junio de 2023, ha marcado un precedente significativo en la protección de los derechos laborales.

## Igualdad y empleo

El 38% de los nuevos afiliados son extranjeros, representando aproximadamente 555.000 personas trabajadoras, lo que demuestra que los flujos migratorios siguen siendo muy dinámicos. No obstante, según la Encuesta de Población Activa (EPA), el 54% de los extranjeros con estudios universitarios están sobrecualificados para sus trabajos, en comparación con el 33% de los españoles.

En el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), solo 18 de cada 100 empleos están ocupados por mujeres, una proporción que se ha mantenido constante durante los últimos 10 años. Asimismo, la presencia de mujeres en carreras STEM ha disminuido: en el grado de matemáticas, de ser la mitad hace 30 años a solo un tercio actualmente; en informática, del 27% al 13%; y en física, del 31% al 27%.

La celebración del 8 de marzo pasado suscitó la reflexión de que solo la mitad de las españolas consideran que nuestra sociedad es feminista, en contraste con dos tercios de los varones, de los cuales un 40% se sienten discriminados frente a las mujeres. Aunque las mujeres obtienen mejores resultados en la universidad y constituyen más de la mitad de los estudiantes universitarios (55%), acceden a puestos de trabajo menos estables.

Las barreras establecidas desde hace mucho tiempo dificultan la transición de las mujeres hacia empleos mejor remunerados. Las mujeres tienen menos tiempo para capacitarse o buscar empleo debido a la cantidad significativamente



mayor de tiempo que dedican a trabajos de cuidado no remunerados en comparación con los hombres.

Por lo tanto, permitir que las mujeres avancen en la escala de habilidades podría prepararlas para trabajos mejor pagados y ofrecerles más oportunidades económicas. Nos encontramos en un cambio de ciclo donde son esenciales los programas de upskilling y reskilling, implementados por empresas y administraciones públicas, y focalizados en el colectivo de mujeres y otros colectivos desfavorecidos y vulnerables.

Muchas gracias a aquellas empresas que han participado en nuestra segunda encuesta y a todos los lectores por dedicarnos tiempo en acercarse a este estudio. Esperamos con este informe-observatorio aportar nuestro granito de arena para entender y ayudar en la gestión de la igualdad efectiva de nuestras personas trabajadoras.



**Francisco Javier Blasco de Luna**  
Director The Adecco Group Institute



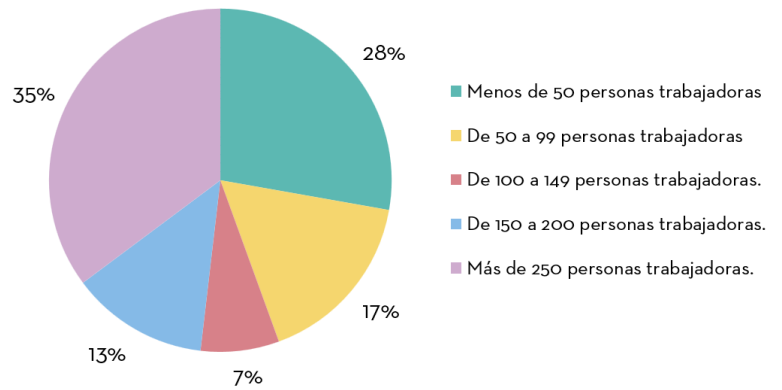
# Encuesta y Observatorio sobre Igualdad

# Encuesta V Observatorio sobre Igualdad

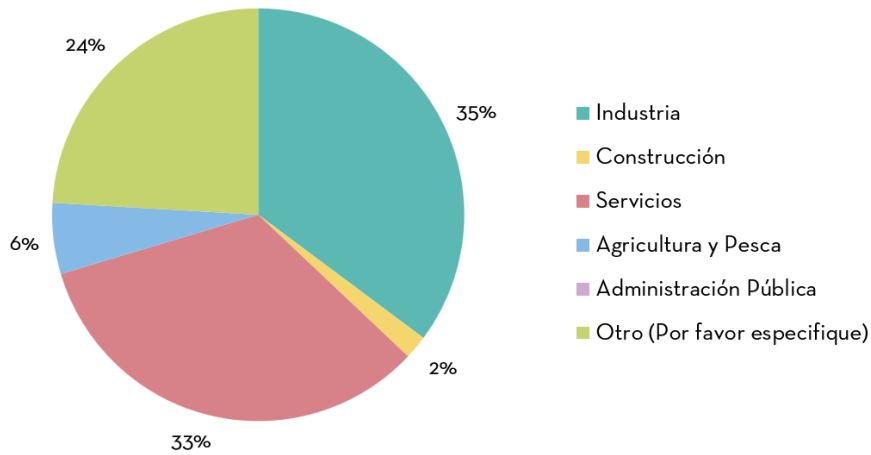
## Muestra de empresas participantes

### 1. Tamaño de la empresa

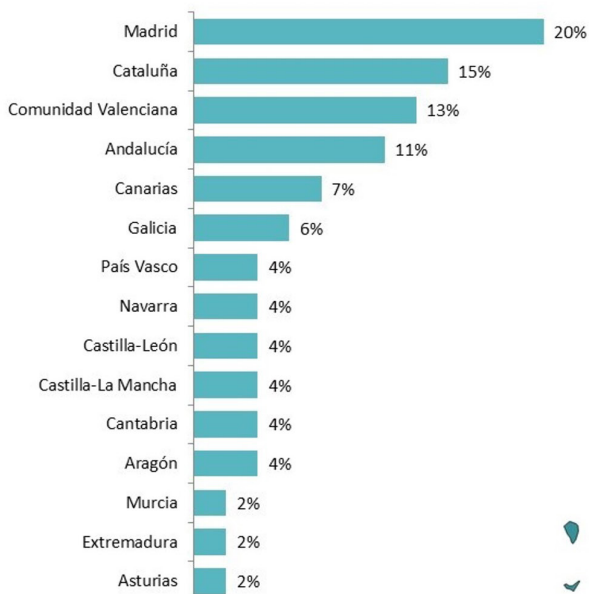
El 28% de las empresas encuestadas son de tamaño pequeño (menos de 50 trabajadores), el 37% son de tamaño medio (entre 50 y 250 trabajadores), y el 35% restante son empresas de tamaño grande (más de 250 trabajadores).



### 2. Sector de la empresa

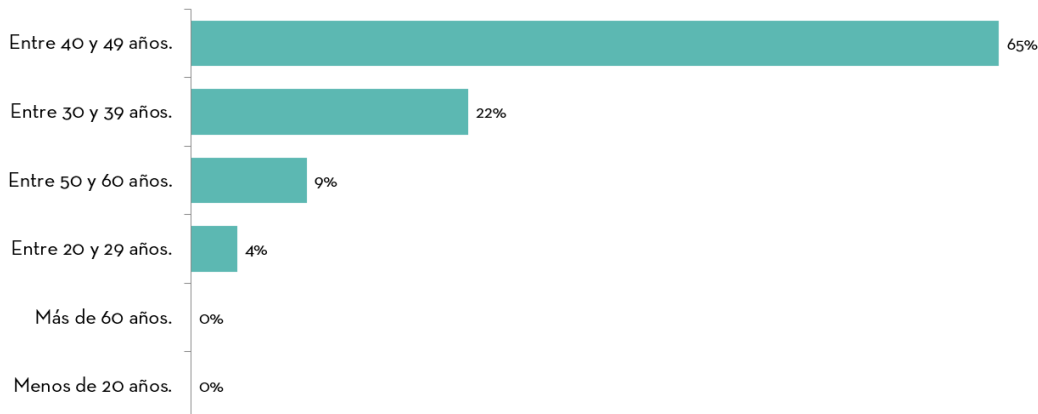


### 3. Comunidad Autónoma



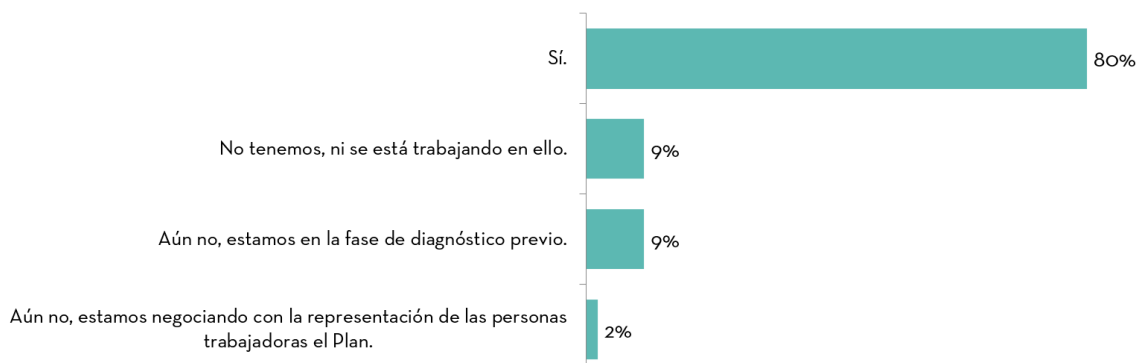
#### 4. El 65% de los empleados de las empresas encuestadas tienen entre 40 y 49 años.

Edad media de los empleados en su empresa:



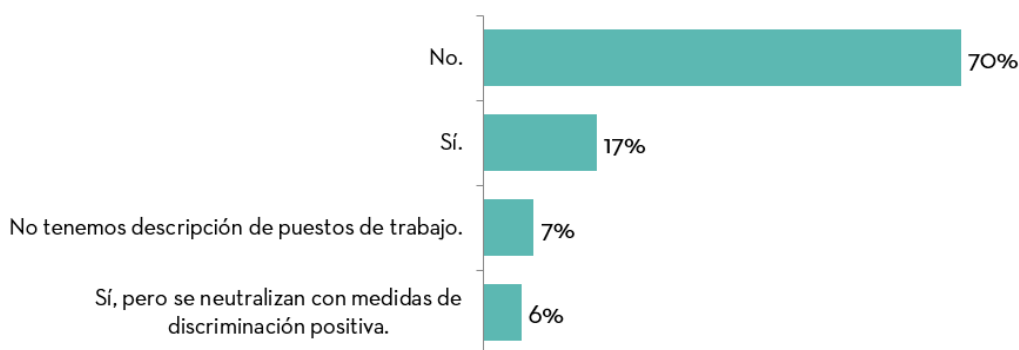
**5. PLAN DE IGUALDAD:** Las empresas que tienen plan de igualdad alcanzan el 80% (+16,8 p.p. interanual). Esta cifra aumenta hasta el 91% para las que tienen plan o están en fase de negociación o diagnóstico previo (+8,7 p.p. interanual).

¿Tiene su empresa un Plan de Igualdad? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



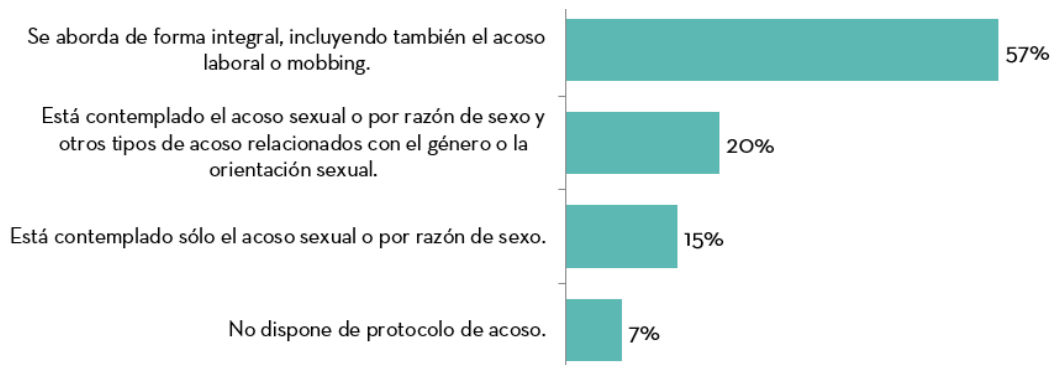
**6. El 70% de las empresas encuestadas no consideran que existan criterios que favorezcan desequilibrios entre sexos en las descripciones de los puestos de trabajo. Esta cifra apenas varía con respecto a la del año anterior (+0,7 p.p. interanual).**

Clasificación profesional: ¿en la descripción de puestos de trabajo pueden existir criterios (fuerza física, etc.) o aspectos que permitan posibles desequilibrios entre sexos? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



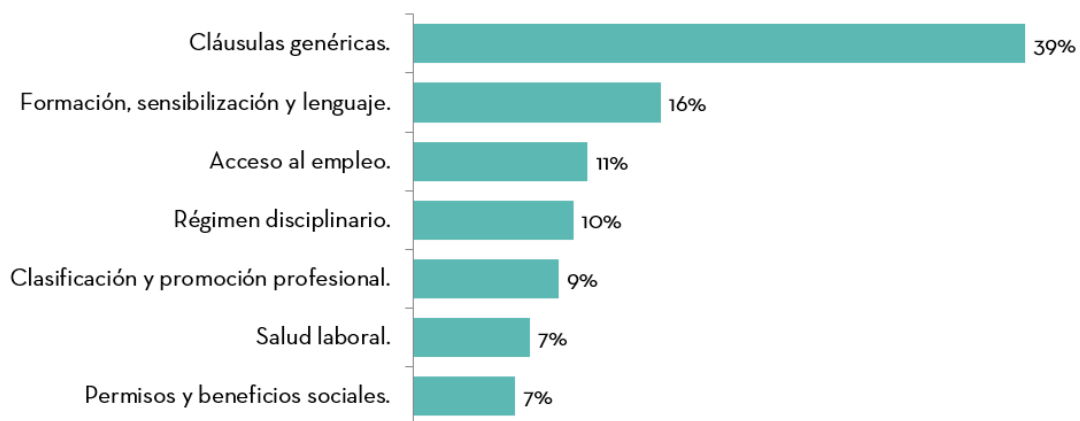
**7. El 57% de las empresas cuentan con un protocolo de acoso integral, incluyendo el acoso laboral. Esta cifra aumenta 11 puntos porcentuales con respecto al año anterior.**

Se dispone de protocolo de acoso y... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



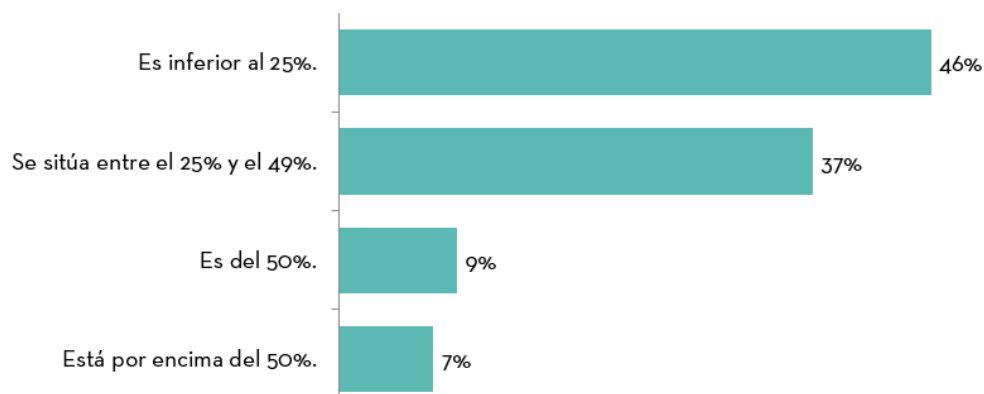
**8. El 39% de las respuestas sobre negociación de medidas de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI fueron en materia de cláusulas genéricas.**

Han negociado medidas de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI, en materias como: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



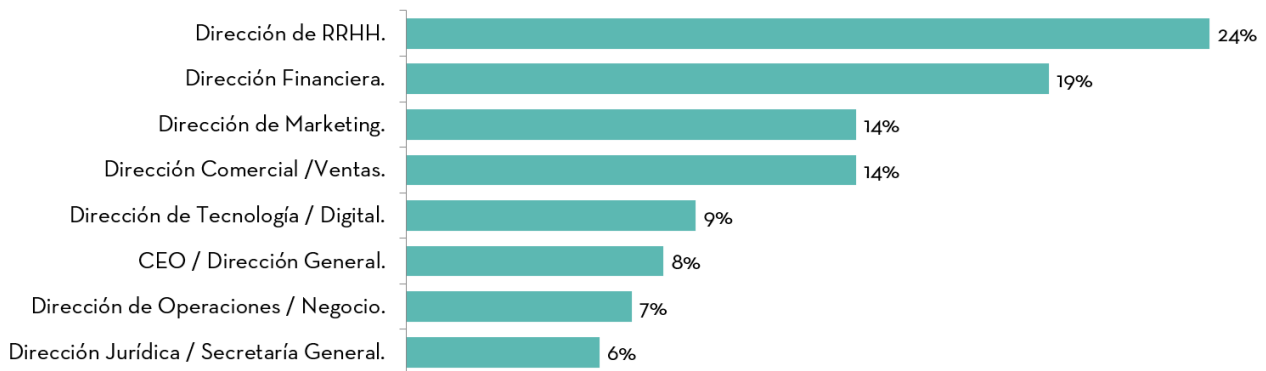
**9. PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER:** Disminuye hasta el 46% el porcentaje de empresas en las que la presencia de mujeres en el órgano de dirección (comité de dirección o similar) es inferior al 25% (-1 p.p. interanual). No obstante, también disminuye hasta el 7% el porcentaje de empresas donde constituyen más del 50% (-7 p.p. interanual) y hasta el 9% aquellas en las que suponen el 50% (-4 p.p. interanual).

La presencia de mujeres en el órgano de dirección de la empresa (comité de dirección o similar) (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



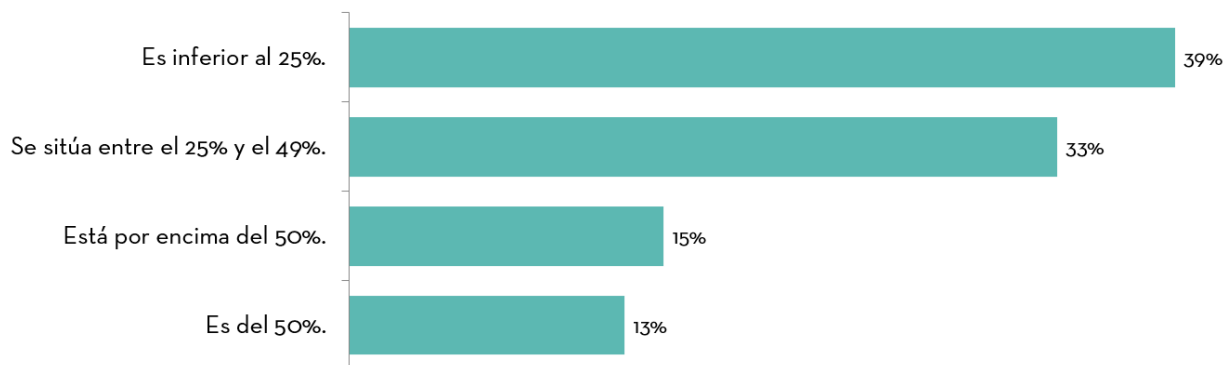
10. De las respuestas recogidas sobre los cargos ocupados por mujeres en el comité de dirección, el 24% fueron para Dirección de RR.HH, cifra similar a la del año anterior (+0,6 p.p. interanual), donde también fue la respuesta más escogida. En cambio, sólo un 6% fueron para Dirección jurídica/Secretaría General (-4 p.p. interanual).

Indique qué cargos en el comité de dirección están ocupados por mujeres: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



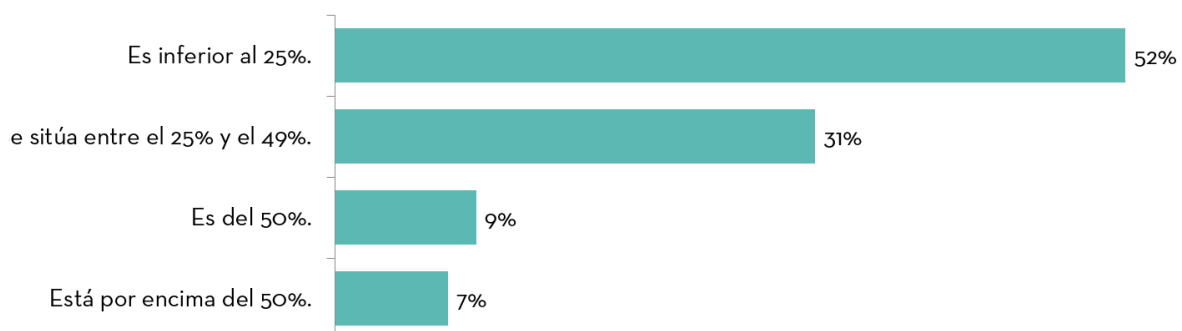
11. El 39% de las empresas cuenta con una presencia de mujeres inferior al 25% en mandos intermedios ajenos al comité de dirección (+8 p.p. interanual). Y en el 33% se sitúan entre el 25-49% (-5 p.p. interanual).

En relación con los mandos intermedios, ajenos al Comité de Dirección, la presencia de mujeres... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)

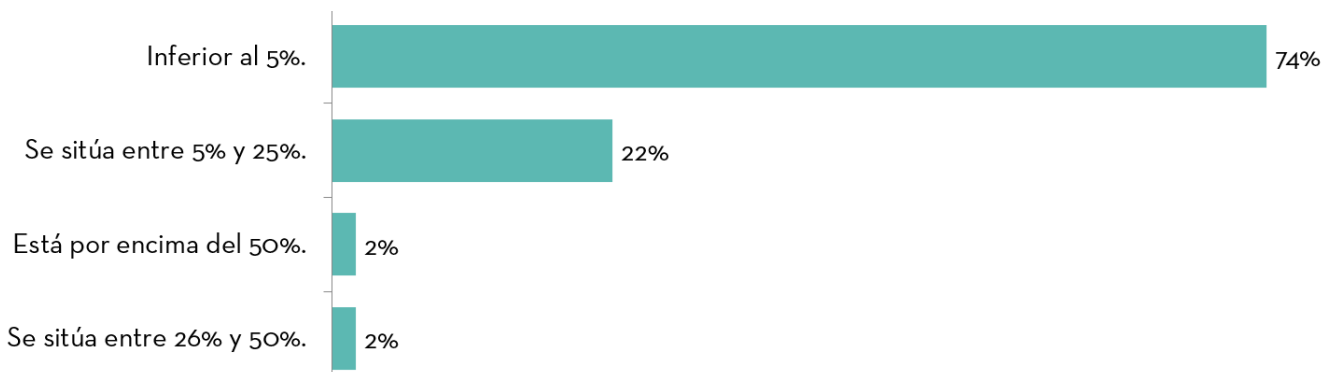


12. En cuanto a la presencia de mujeres en profesiones con formación de carácter STEM, continúa siendo menor al 25% en el 52% de las empresas (+4 p.p. interanual). No obstante, aumenta hasta el 31% el porcentaje en las que se sitúan entre el 25-49% (+3 p.p. interanual).

En cuanto a la presencia de las mujeres en aquellas profesiones con formación científica, tecnológica, ingenierías, matemáticas, STEM, etc. (Marque únicamente 1 opción de respuesta)

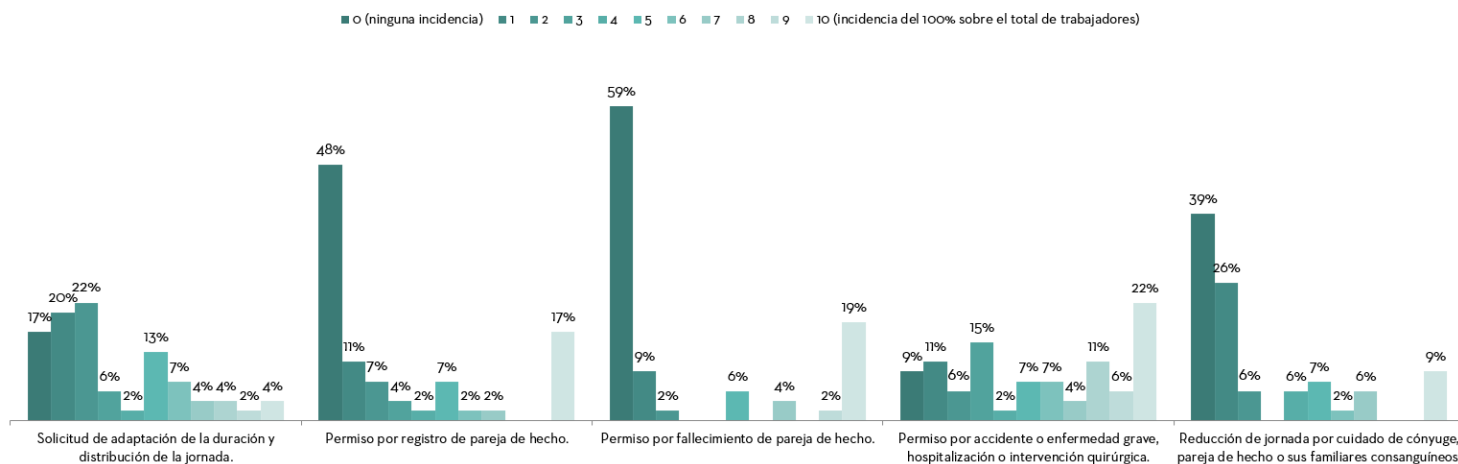


**13. OTRAS MEDIDAS SOBRE GÉNERO:** El porcentaje de varones que piden reducción de jornada es inferior al 5% en el 74% de los casos. Esta cifra disminuye 11 p.p. interanuales con respecto al año anterior. En cambio, aumenta hasta el 22% para las que se sitúa entre el 5-25% (+12 p.p. interanual). El porcentaje de varones que piden reducción de jornada es... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)

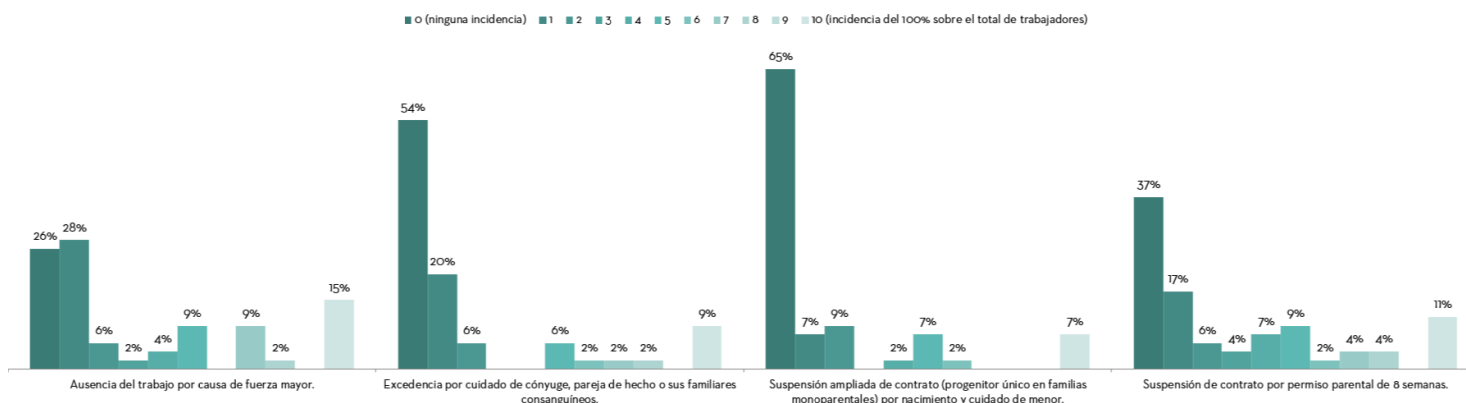


**14. El 39% de las empresas considera que la mayor incidencia (puntuaciones 8 a 10) se da por permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica.**

En relación a los nuevos permisos en materia de conciliación, puntúe la incidencia sobre el total de la plantilla de cada permiso de 0 a 10... (0 ninguna incidencia; 10 incidencia el 100% sobre el total de trabajadores)

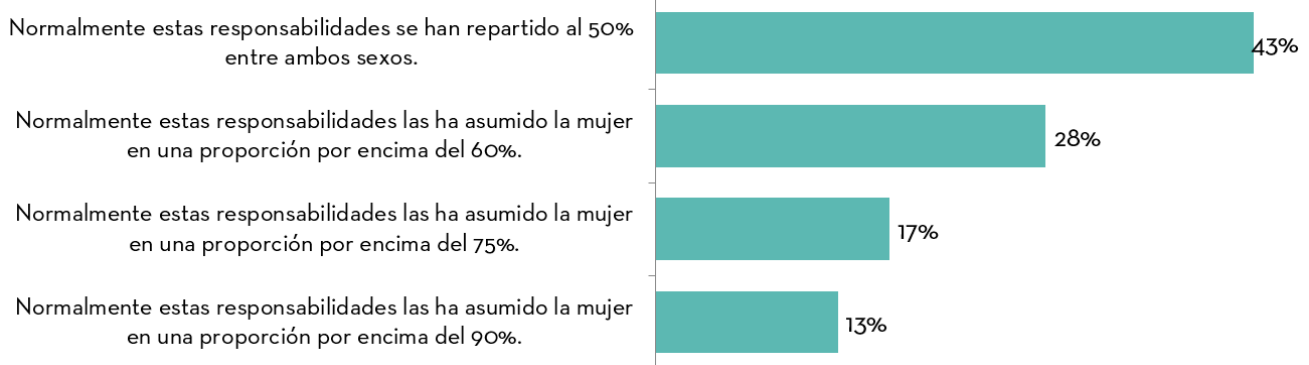


En relación a los nuevos permisos en materia de conciliación, puntúe la incidencia sobre el total de la plantilla de cada permiso de 0 a 10... (0 ninguna incidencia; 10 incidencia el 100% sobre el total de trabajadores)



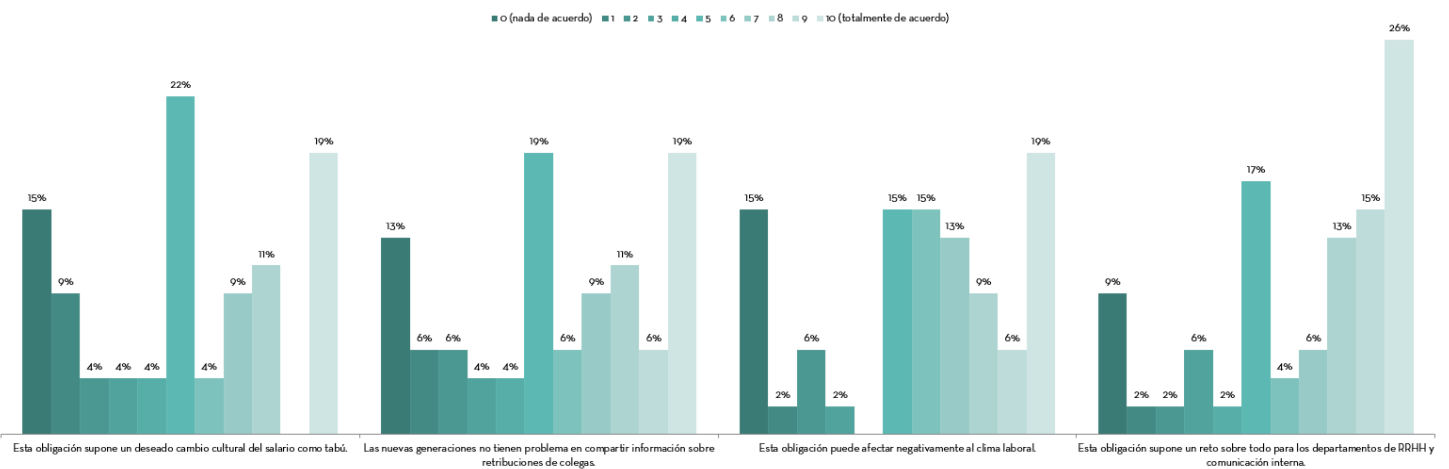
15. En cuanto a las respuestas recogidas sobre los empleados de más de 50 años, el 21% considera que son más útiles por su conocimiento sobre el negocio, seguido del 13% que señala que tienen capacidad de influencia y sentido común y el 12% que afirma que tienen capacidad para la toma de decisiones. En el lado opuesto, sólo el 6% considera que son más útiles por su estabilidad emocional.

Indique con cuáles de las siguientes afirmaciones sobre los empleados de más de 50 años está de acuerdo: (marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa).

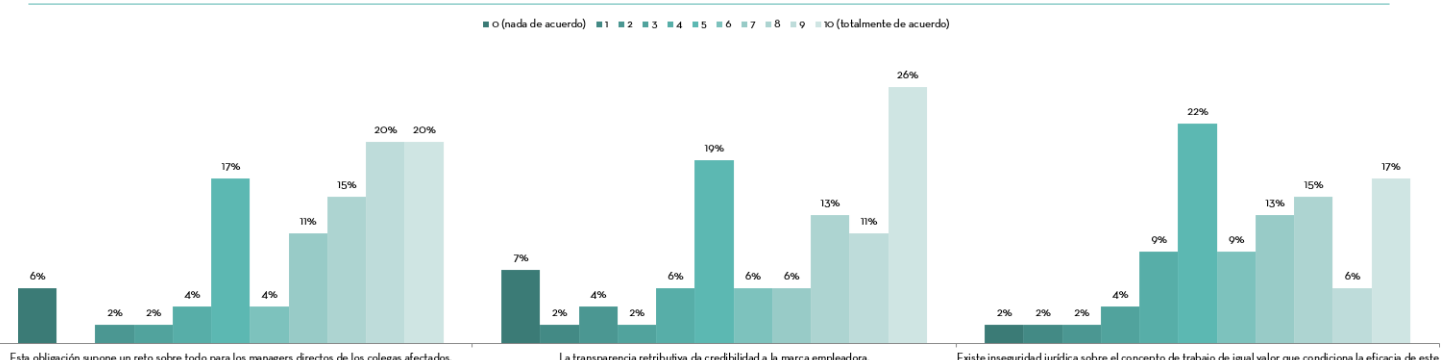


16. El 56% de las empresas considera que la obligación de informar sobre el salario de un trabajador del sexo opuesto que realice el mismo trabajo o aporte el mismo valor, supone un especial reto para los managers directos de los trabajadores afectados.

En relación con la trasposición en 2026 de la Directiva 2023/970 sobre la obligación empresarial de los trabajadores puedan obtener información sobre el salario de sus colegas del sexo opuesto que realicen igual trabajo o de igual valor, puntúe de 0 a 10

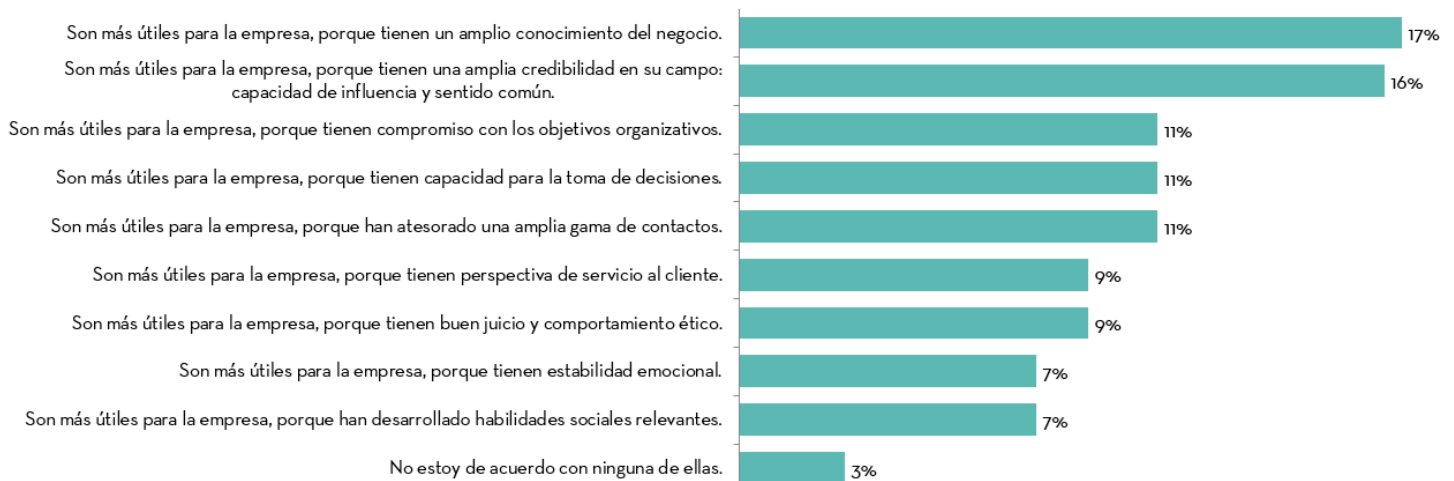


En relación con la trasposición en 2026 de la Directiva 2023/970 sobre la obligación empresarial de los trabajadores puedan obtener información sobre el salario de sus colegas del sexo opuesto que realicen igual trabajo o de igual valor, puntúe de 0 a 10



**17. TALENTO SENIOR:** En cuanto a las respuestas recogidas sobre los empleados de más de 50 años, el 17% considera que son más útiles para la empresa porque tienen un amplio conocimiento del negocio (-4 p.p. interanual). En cambio, sólo el 7% considera que son más útiles porque tienen habilidades sociales relevantes (+1 p.p. interanual).

Indique con cuáles de las siguientes afirmaciones sobre los empleados de más de 50 años está de acuerdo: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



**18.** En cuanto a las respuestas recogidas sobre los empleados de más de 50 años, el 13% considera que les incomoda trabajar para un superior más joven (-2 p.p. interanual). Asimismo, el 13% considera que son inflexibles e incapaces de gestionar el cambio (+2 p.p. interanual). No obstante, el 47% no está de acuerdo con que los empleados de más de 50 años presente alguno de los aspectos negativos descritos (+2 p.p. interanual).

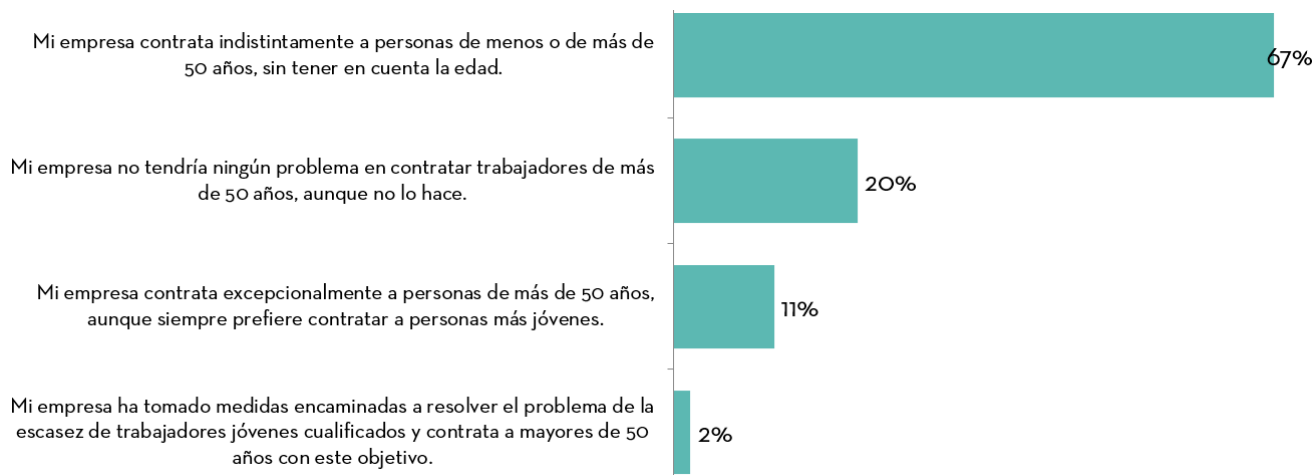
Indique con cuál/cuáles de las siguientes afirmaciones sobre los empleados de más de 50 años está de acuerdo: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)





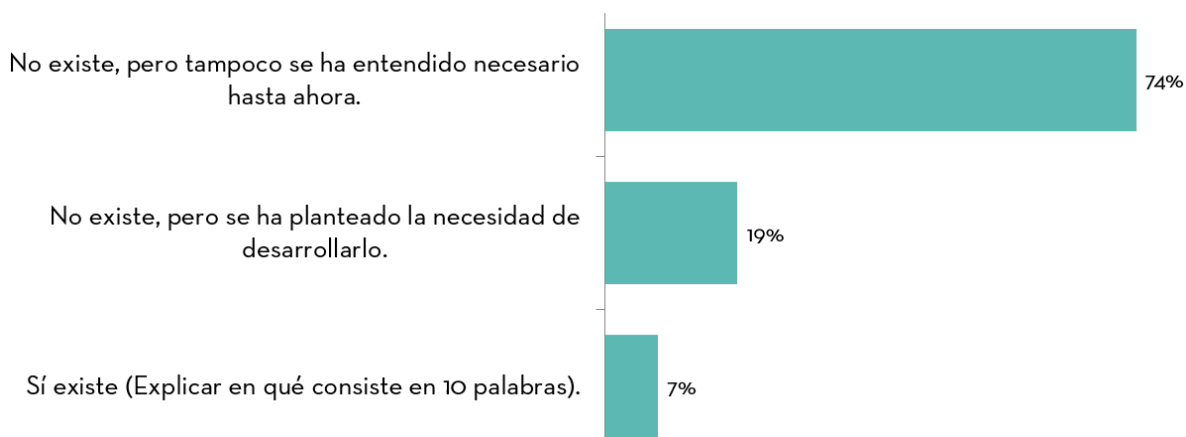
**19. TALENTO SENIOR Y CONTRATACIÓN:** En relación con la contratación de personas de más de 50 años, el 67% señala que su empresa contrata indistintamente a personas de menos o más de 50 años. Esta cifra es similar a la del año anterior (+0,7 p.p. interanual).

En relación con la contratación en su empresa de personas de más de 50 años: (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



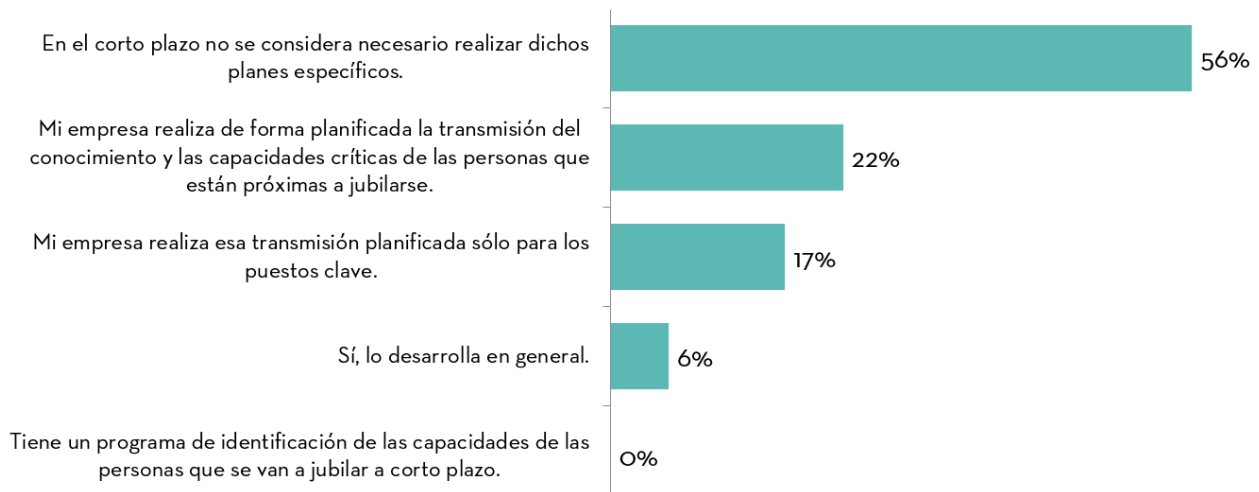
**20. GESTIÓN DE LA EDAD EN LA EMPRESA:** Sólo el 7% de las empresas cuenta con algún sistema de gestión para facilitar la adaptación de las personas trabajadoras a partir de cierta edad (+3 p.p. interanual), y el 74% señala que no existe ni se ha percibido que sea necesario (-8 p.p. interanual).

¿Tiene su empresa algún sistema de gestión para facilitar la adaptación de las personas trabajadoras a partir de cierta edad? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



21. El 56% señala que, en el corto plazo, no se considera necesario realizar planes específicos para la identificación y evaluación del conocimiento y capacidades de las personas de más de 50 años. Esta cifra es similar a la del año anterior (-0,7 p.p. interanual).

¿Su empresa desarrolla actividades para la identificación y evaluación del conocimiento y capacidades de las personas de más de 50 años? (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



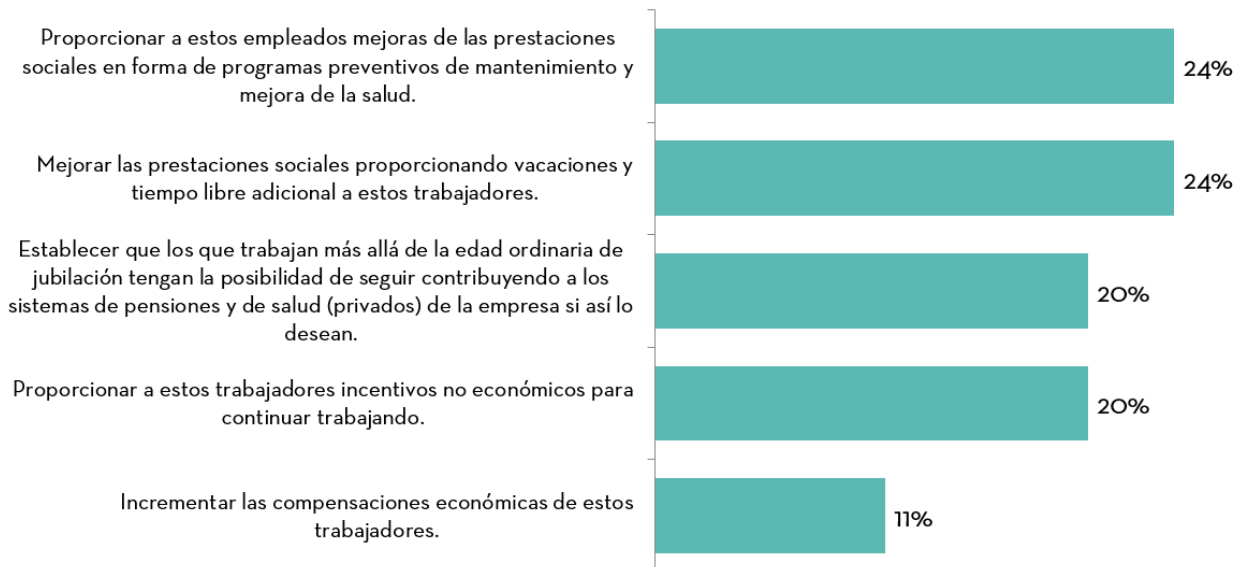
22. El 49% de las respuestas relacionadas con la estrategia de aplicación de adaptaciones al puesto de trabajo del colectivo senior, señalan que estarían dispuestos a crear trabajos que les permitan transmitir sus conocimientos y experiencia a trabajadores más jóvenes.

Dentro de la estrategia de aplicación de opciones de adaptación de puestos de trabajo para el colectivo senior, indique cuáles estaría dispuesta su empresa a crear: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



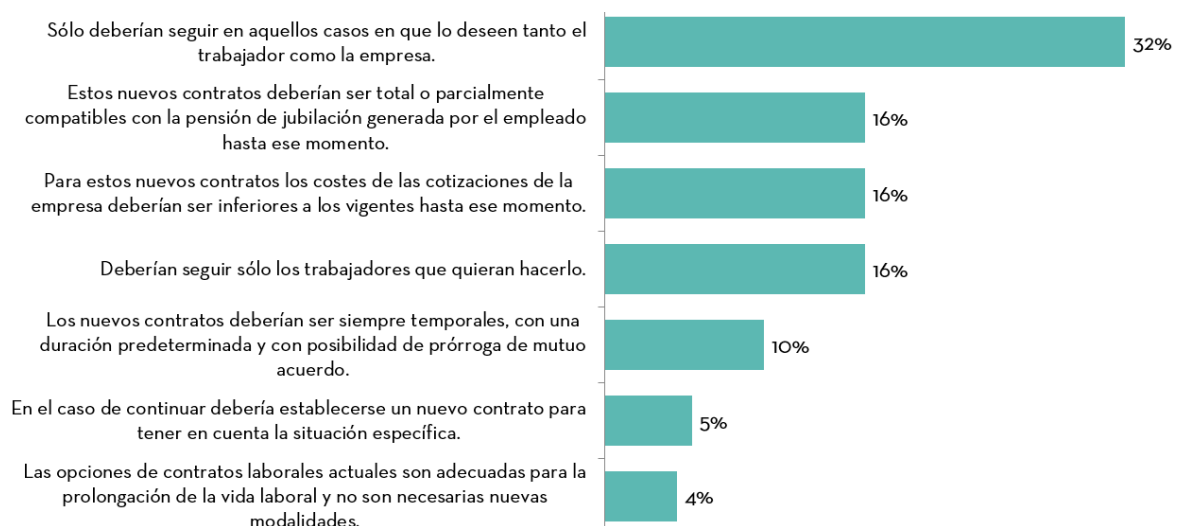
23. Dentro de las políticas de compensación adaptada a los trabajadores de más de 50 años, el 24% proporcionaría a estos empleados incentivos no económicos para continuar trabajando (-1 p.p. interanual). En cambio, sólo el 11% escoge incrementar las compensaciones económicas (+1 p.p. interanual).

Dentro de las políticas de compensación adaptada a los trabajadores con 50 años o más, indique cuáles aplicaría preferentemente su empresa: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



24. **RELACIÓN CON LA JUBILACIÓN:** Al preguntar sobre la prolongación de la edad real de jubilación por encima de la legal, el 32% afirma que sólo deberían seguir en aquellos casos en los que lo deseen tanto el trabajador como la empresa (+7 p.p. interanual). En cambio, el 4% considera que las opciones de contratos laborales actuales son adecuadas para la prolongación de la vida laboral y no son necesarias nuevas modalidades (+2 p.p. interanual).

La prolongación de la edad real de jubilación por encima de edad legal debería llevarse a cabo teniendo en cuenta alguna/s de las siguientes propuestas: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



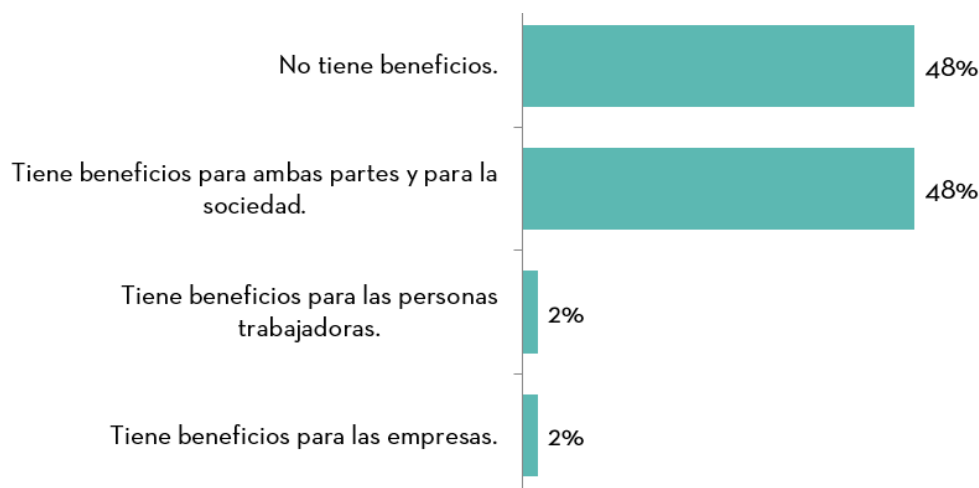
25. La opción más escogida de cara a animar a los empleados de 60 o más años a prolongar su vida laboral es permitir al empleado continuar trabajando, pero con una jornada laboral reducida con un 19% de respuestas (+4 p.p. interanual).

Indique si su empresa estaría de acuerdo con la aplicación de alguna/s de las siguientes opciones de retiro gradual para animar a los empleados de 60 años o más a prolongar su vida laboral y retrasar así su jubilación: (Marque una o más opciones)



26. El 48% de las empresas encuestadas consideran que prolongar la vida laboral después de la edad legal de jubilación no tiene beneficios (+3 p.p. interanual). Sin embargo, también el 48% afirma que tiene beneficios para ambas partes y para la sociedad (+1 p.p. interanual).

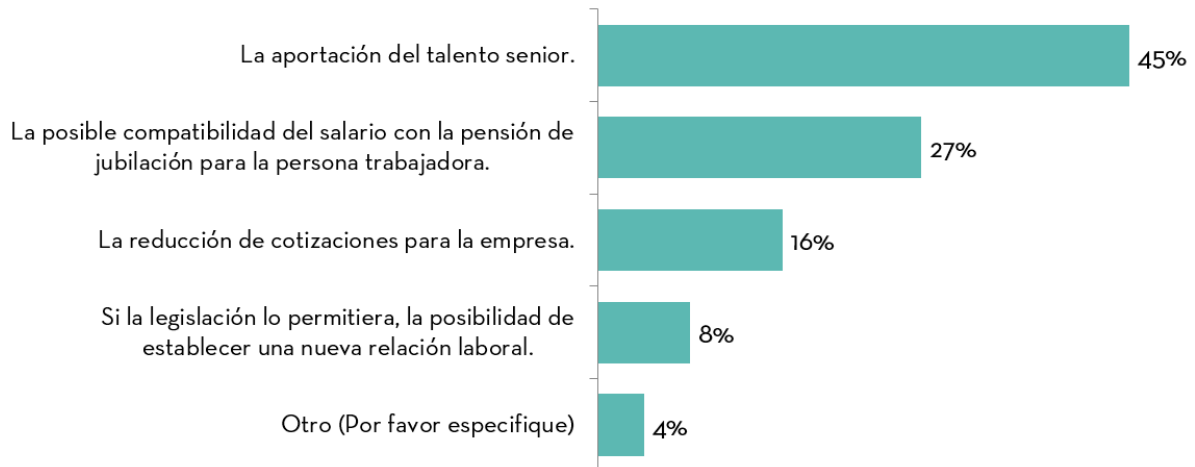
Cree que prolongar la vida laboral después de la edad legal de jubilación: (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



27. El 45% de los que consideran que prolongar la vida laboral es beneficioso, señalan que el principal beneficio es la aportación del talento senior (+6 p.p. interanual).

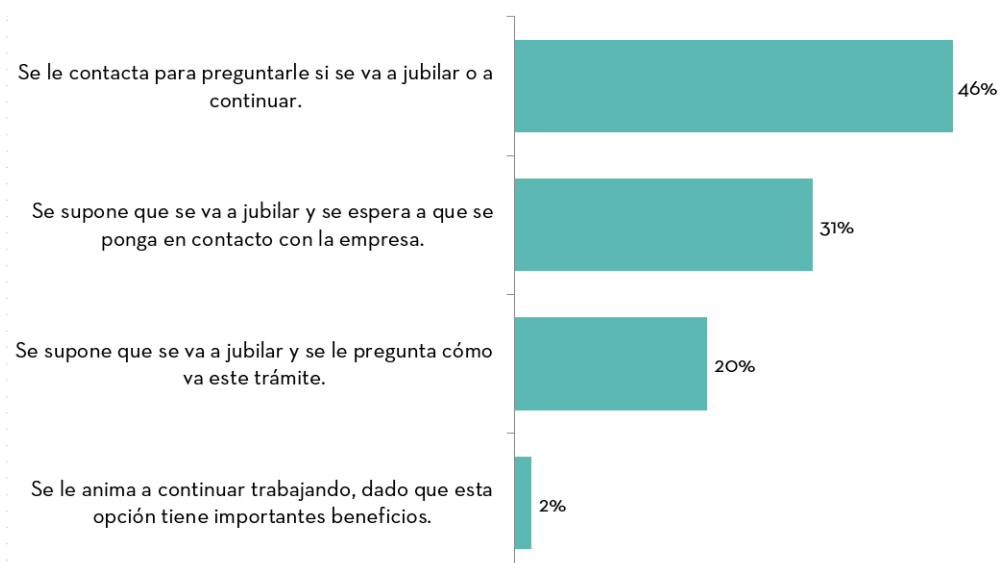
Si ha contestado afirmativamente a la pregunta anterior...

¿Cuál cree que es el beneficio principal?: (Marque una o más opciones, dentro de las que más se ajusten a la situación de su empresa)



28. El 46% afirma que cuando un trabajador llega a la edad legal de jubilación, se le contacta para preguntarle si se va a jubilar o si va a continuar (5 p.p. interanual).

En su empresa, cuando una persona trabajadora llega a la edad legal de jubilación... (Marque únicamente 1 opción de respuesta)



29. La opción más escogida con un 25% de las respuestas como causa fundamental de que la empresa no opte porque sus trabajadores continúen en sus puestos de trabajo al alcanzar la edad legal de jubilación, es que suelen ser los trabajadores con mayor coste agregado para la empresa (+0,5 p.p. interanual).

¿Cuál cree que es la causa fundamental de que la empresa, en muchas ocasiones, prefiera que sus trabajadores no continúen en sus puestos de trabajo cuando alcanzan la edad de jubilación?: (Marque una o más opciones)



# La reducción de la jornada laboral desde la perspectiva de género<sup>1</sup>

por Daniel Pérez del Prado

---

1 - Este trabajo forma parte del proyecto de investigación “Cambio tecnológico y transformación de las fuentes laborales: Ley y convenio colectivo ante la disrupción digital” (RTI2018-094547-B-C21) y “Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa (AlgoEquality)” (TED2021-130325A-I00).

## Resumen

**E**l presente estudio tiene por objeto abordar las implicaciones de la propuesta de reducción de la jornada laboral desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta tanto el plano de las condiciones de trabajo, como los argumentos clásicos sobre los efectos benéficos y perniciosos sobre el empleo. Para ello, analizaremos cómo ha evolucionado la jornada laboral y en qué medida la reforma impactaría en esa tendencia, prestando especial atención al empleo y a las condiciones de trabajo de las mujeres. A continuación, aprovecharemos las conclusiones para poner de manifiesto las consecuencias de tales impactos y otras líneas de reforma complementarias que a nuestro juicio serían necesarias.

## Abstract

The purpose of this study is to focus on the implications of reducing the working day from a gender perspective, taking into account both the level of working conditions and the classic arguments about the beneficial and harmful effects on employment. To do this, we will analyze how the working time have evolved in our country and to what extent the reform would impact on this trend and the employment and working conditions of women. Next, we will take advantage of the conclusions to highlight such impacts and other complementary lines of reform which are necessary.

**Palabras clave:** tiempo de trabajo, jornada máxima, empleo, productividad, género.

**Keywords:** working time, maximum working day, employment, productivity, gender.

## Sumario

1. El debate en torno a la reducción de la jornada laboral.
2. Evolución de la jornada laboral pactada y potencial impacto de la reducción de la jornada a 37 horas y media.
3. Conclusiones: de la jornada máxima a la reforma del tiempo de trabajo.
4. Bibliografía.





## 1. El debate en torno a la reducción de la jornada laboral.

Tradicionalmente el debate en torno a la duración de la jornada laboral máxima se ha venido enfocando desde el prisma de las políticas de reparto del trabajo, es decir, como una posible vía para solucionar el problema del desempleo o, si se prefiere, la incapacidad de las economías occidentales para alcanzar el pleno empleo. Si los tiempos del pleno empleo han desaparecido, si el presente y el futuro es el del empleo escaso, se dice, entonces es necesario que aprendamos a repartir la escasez<sup>2</sup>.

En este marco, encontramos dos posturas antagónicas. Por una parte, quienes sostienen que el tiempo de trabajo puede ser empleado como política de reparto del empleo, de tal suerte que haciendo trabajar menos a quienes tienen un empleo conseguiríamos liberar tiempo de trabajo para emplear a quienes están en desempleo. Nótese que esto puede lograrse bien mediante la reducción de la jornada máxima, bien a través de otras fórmulas como la potenciación del trabajo a tiempo parcial. Ésta última, con una aparente mejor aceptación, constituye también una forma de “reparto” del empleo menos llamativa, pero con idéntico potencial<sup>3</sup>.

Desde el lado contrario, haciendo frecuentemente referencia a casos significativos como el francés o el alemán, se aduce que las políticas de reparto de trabajo no tienen por qué conducir necesariamente a un mayor empleo<sup>4</sup>. Esto se explica a través de la denominada como “falacia de la cantidad fija de trabajo” (lump of labour fallacy) que, en pocas palabras, podría describirse por la creencia errónea de que la cantidad de trabajo está dada o, si se prefiere, determinada exógenamente. Por el contrario, ésta dependería de



muchos otros factores, de tal suerte que la reducción de horas trabajadas podría ser compensada por algún otro elemento sin que se incremente el empleo. Por ejemplo, si la disminución de la jornada es cubierta con una mayor producción por parte del factor trabajo, es decir, por un incremento de la productividad, entonces no hay necesidad de cubrir el tiempo que se deja de trabajar por un puesto adicional, con lo que la reducción del tiempo de trabajo no se traduce en un incremento del empleo o una reducción del paro. Desde las posturas más identificadas con esta tesis, se ha subrayado que podría producirse incluso el efecto contrario, es decir, una destrucción de puestos de trabajo como consecuencia del incremento del coste laboral unitario<sup>5</sup>.

De esta brevísima descripción ya emergen algunos factores clave, como la productividad, que sería tanto consecuencia como causa de la apli-

2- GAGGI, M.; NARDUZZI, E., *Pleno desempleo*, Lengua de Trapo, 2009.

3- ROCA JUSMET, J., «Reflexiones sobre el desempleo masivo: análisis y políticas», en de Juan Asenjo, O., Roca Jusmet, J., Toharia Cortés, L. (eds.) *El desempleo en España: tres ensayos críticos*, Universidad de Castilla La Mancha, Cuenca, 1996 ((Estudios; 30)), pp. 85-87. (A pesar de ello, el autor se muestra partidario de la reducción de la jornada máxima, si bien acompañada de otras medidas de apoyo desde las políticas macroeconómica y de empleo)

4- LAYARD, P. R. G.; NICKELL, S. J.; JACKMAN, R., *La crisis del paro*, Alianza, Madrid, 1996, p. 111.

5- ARELLANO, A.; GARCÍA, J. R.; ULLOA, C., *Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial*, BBVA Research, 2023.

cación de este tipo de medidas, ya que se dice que la reducción del tiempo de trabajo resultaría tanto en su aumento, como en un potencial riesgo para mantener tales avances si ello se traduce en incremento de costes unitarios<sup>6</sup>. También el salario, ya que, para algunos estudios, si la reducción del tiempo de trabajo no va acompañada de un aumento salarial proporcional que estimule el consumo y con ello la demanda, no pueden generarse puestos de trabajo<sup>7</sup>. Desde la perspectiva económica opuesta, por el contrario, se ha dicho que la reducción de las horas de trabajo puede llevar aparejada un incremento paralelo del coste laboral unitario (el coste de la productividad del trabajo), al producirse menos al mismo salario, lo que a su vez implicaría un aumento del precio, una disminución de la demanda del producto y, finalmente, menor contratación de mano de obra<sup>8</sup>.

En suma, como los distintos factores intervinientes en el mercado de trabajo están interrelacionados, la potencial incidencia de uno de ellos puede resultar finalmente compensado por la influencia que ejercen otros sobre aquél, determinando efectos finales inciertos sobre el empleo<sup>9</sup>. Esto no pone en tela de juicio las políticas de reparto de trabajo como instrumento de fomento del empleo, pero sí subraya que el planteamiento es más complejo que el que aparentemente parece.

Aun así, se trata de un tema recurrente que resurge frecuentemente con las crisis económicas, bien sea a través de propuestas tendentes a la reducción de la jornada máxima, bien a través de otras que persiguen la potenciación del trabajo a tiempo parcial. Lo que no es tan frecuente es que el debate se suscite en plena fase expansiva,



como ocurre en la actualidad.

En efecto, como es sabido, el actual Ejecutivo ha introducido en el Plan Anual Normativo para el presente año<sup>10</sup> la remisión a las Cortes de un Proyecto de Ley por la que se modifica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de reducción de la jornada de trabajo y de permisos, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Su objetivo es reducir la jornada laboral máxima legal sin reducción salarial, para establecerla en 37 horas y media semanales. De acuerdo con el plan gubernamental, su aplicación se produciría de forma progresiva reduciéndose hasta las 38 horas y media semanales, en 2024, y culminándose el proceso en 2025.

6 - ROCA JUSMET, J., «Reflexiones sobre el desempleo masivo: análisis y políticas», cit. pp. 85-87. A pesar de ello, el autor se muestra partidario de la reducción de la jornada máxima, si bien acompañada de otras medidas de apoyo desde las políticas macroeconómica y de empleo. Otros autores, rechazando la posibilidad general de que la reducción de la jornada baste simplemente para generar empleo, sí han considerado el efecto positivo que pueden tener determinadas medidas de reparto de trabajo, como el tiempo parcial. FINA SAGLÁS, L., *El reto del empleo*, McGraw-Hill, Madrid, 2001, pp. 31-44.

7 - LAVOIE, M., *Introduction to post-Keynesian economics*, Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York, 2006, pp. 104-107.

8 - RECIO ANDREU, A., *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*, Icaria, Barcelona, 1997, pp. 221-246.

9 - Sobre esta cuestión en general, *Ibid.* Llega también a esta misma conclusión, MALO DE MOLINA, J. L., «Reflexiones sobre el desempleo», *Papeles de economía española*, 26, 1986, pp. 261-263.

10 - Plan Anual Normativo 2024, p. 78. <https://www.mpr.gob.es/precom/notas/Documents/2024/260324-plan-anual-normativo-2024.pdf>



Así las cosas, el debate sobre la reducción de la jornada máxima no se ha puesto en esta ocasión encima de la mesa como una especie sui generis de política de empleo, sino más bien como una forma de mejora de las condiciones de trabajo y de impulso la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo<sup>11</sup>. En este sentido, al menos, fue expuesta la medida por el Gobierno en sede parlamentaria: «vamos a reducir el tiempo de trabajo para aumentar algo fundamental, el tiempo de vida. Estamos en el primer cuarto del siglo XXI. Lo digo para que tengamos en cuenta que hay tecnología suficiente, que los modelos productivos han cambiado, que vivimos en momentos que permiten algunos cambios. Con ello vamos a mejorar la compatibilidad del tiempo de trabajo con el resto de los usos del tiempo, pero desde un reparto equilibrado de las tareas de cuidados, al tiempo que también con los con los tiempos de formación — si alguien quiere formarse—, de ocio o bien de participación social. Esto es clave en una sociedad»<sup>12</sup>.

A la luz de este nuevo enfoque, analizar esta cuestión desde la perspectiva de género resulta especialmente conveniente. Ya lo sería desde el punto de vista del reparto del empleo, teniendo en cuenta las frecuentemente más elevadas tasas de paro de las mujeres y su mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial. Pero también lo es desde el prisma de las condiciones de trabajo si

se considera el papel que tradicionalmente se ha atribuido a las mujeres en materia de cuidados y los nuevos objetivos que en este sentido se vienen impulsando, en especial, de un reparto más equilibrado de las responsabilidades personales y familiares. Asimismo, resulta de indudable importancia si se tiene en cuenta el juego reflejo que las esferas personal-familiar y profesional tienen la una sobre la otra y viceversa.

El presente estudio tiene por objeto abordar las implicaciones de la propuesta de reducción de la jornada laboral desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta tanto el plano la de las condiciones de trabajo, como los argumentos clásicos sobre los efectos benéficos y perniciosos sobre el empleo. Para ello, analizaremos cómo ha evolucionado la jornada laboral y en qué medida la reforma impactaría en esa tendencia, prestando especial atención al empleo y a las condiciones de trabajo de las mujeres. A continuación, aprovecharemos las conclusiones para poner de manifiesto las consecuencias de tales impactos y otras líneas de reforma complementarias que a nuestro juicio serían necesarias.

## 2. Evolución de la jornada laboral y potencial impacto de la propuesta de reducción a 37 horas y media.

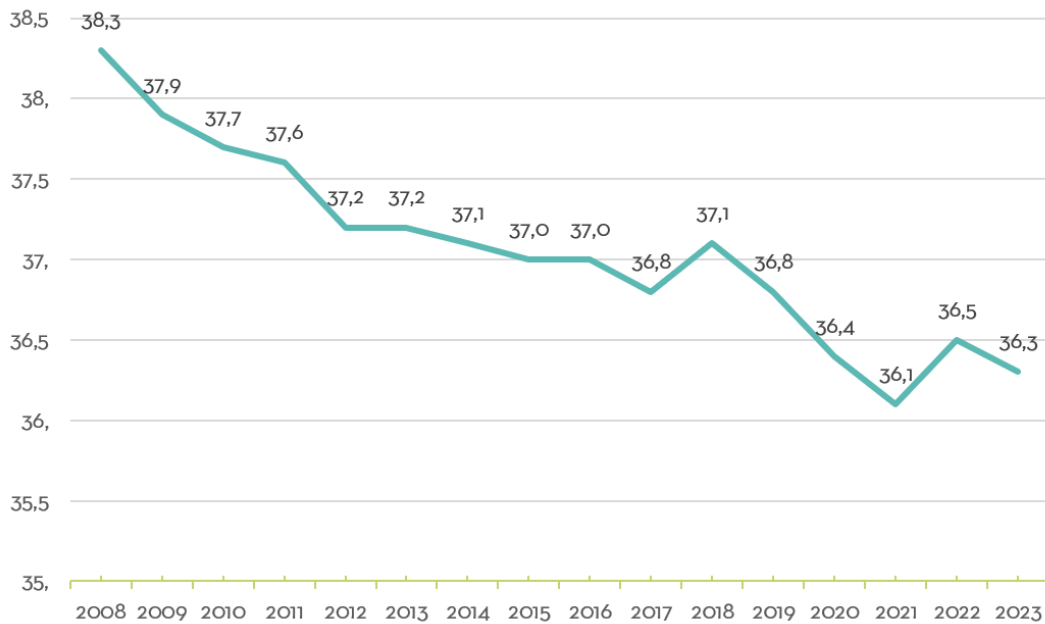
Según datos de Eurostat, la jornada laboral para las personas asalariadas del sector privado ha ido disminuyendo paulatinamente en los últimos quince años. En 2023 el número medio de horas pactadas fue de 37,3 horas semanales, aunque esta cifra se eleva hasta 38,8 horas semanales si nos centramos única y exclusivamente en las personas que trabajan a tiempo completo, afectando a 11.774.574 personas asalariadas.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, la tendencia es clara a lo largo de período, con la sola excepción de dos ligeros repuntes en 2018 y

11 - TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E., «El debate sobre la reducción de la jornada laboral», Gaceta sindical: reflexión y debate, 36, 2021, Comisiones Obreras, CCOO, p. 259.

12 - Comparecencia de la señora vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social (Díaz Pérez), DSCD, 22 de enero de 2024, núm. 33, p. 8.

2022. En los últimos quince años, la media de horas trabajadas a la semana se habría reducido en dos puntos, esto es, en la actualidad se trabajaría dos horas menos que en 2018.



**Gráfico 1. Evolución jornada laboral pactada para las persona asalariadas**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

Desde la perspectiva de género, el 59% de las personas asalariadas a tiempo completo en el sector privado son hombres (6.930.928 personas) con una jornada media de 39,8 horas. Por su parte, las mujeres, suponen el 41% del empleo asalariado privado a tiempo completo (4.759.171 personas) y tienen una jornada media menor, de 38,9 horas<sup>13</sup>. Nótese que aquí estamos descontando el efecto del trabajo a tiempo parcial, es decir, sólo estamos analizando el trabajo a tiempo completo, de lo que se deduce que las mujeres tienen menos peso en esta forma de trabajo y, además, trabajan menos horas.

De lo dicho hasta aquí se desprenden dos conclusiones claras. Por una parte, la tendencia general hacia la reducción de la jornada de trabajo es clara, tanto si se analiza desde el punto de vista del conjunto, como centrándonos en el trabajo a tiempo completo<sup>14</sup>. Por otra, en esta última

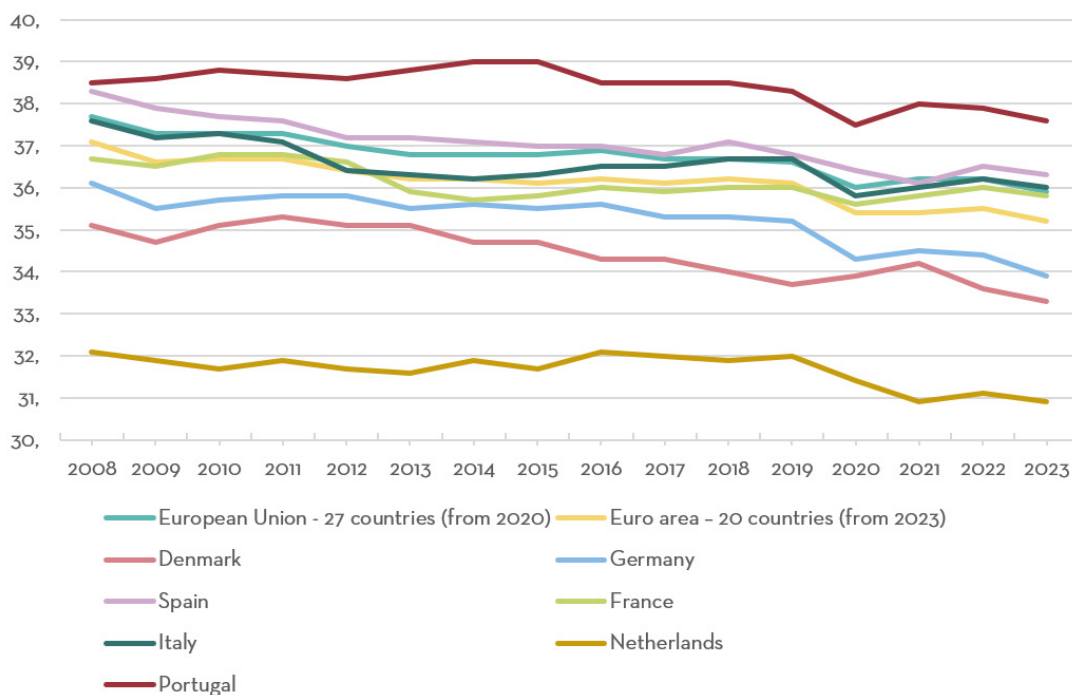


13 - Fuente: INE

14 - Como ya adelantamos en ARIAS PÉREZ, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, 38, 2024, Laborum.

modalidad de trabajo las mujeres tienen menos peso y trabajan menos horas, lo que puede estar asociado al tipo de trabajos en que se concentran o de herramientas que utilizan para atender responsabilidades familiares.

Desde un punto de vista comparado, esta tendencia, la de la reducción de las horas de trabajo, parece ser general. Tal y como muestra el siguiente gráfico, buena parte de las economías europeas han seguido exactamente este patrón de forma más o menos intensa. Ahora bien, dentro de esta situación general, lo cierto es que España no es de los que más han reducido o la que se sitúa en una posición más aventajada. Si nos fijamos en la información mostrada en el siguiente gráfico, solo Portugal tendría una jornada semanal mayor. Es cierto que España se sitúa muy cerca de la media europea, aunque casi siempre por encima, pero relativamente lejos de la media de la Zona Euro. En concreto, en el año 2023, como hemos mencionado, España registra, de media, 36,3 horas de trabajo semanales, una hora más que la eurozona y muy lejos de países aventajados como Alemania (33,9 horas), Dinamarca (33,3) y el caso especial de los Países Bajos, en los que el enorme peso del trabajo a tiempo parcial reduce la media hasta las 30,9 horas semanales<sup>15</sup>.



**Gráfico 3. Evolución tiempo de trabajo en Europa.**

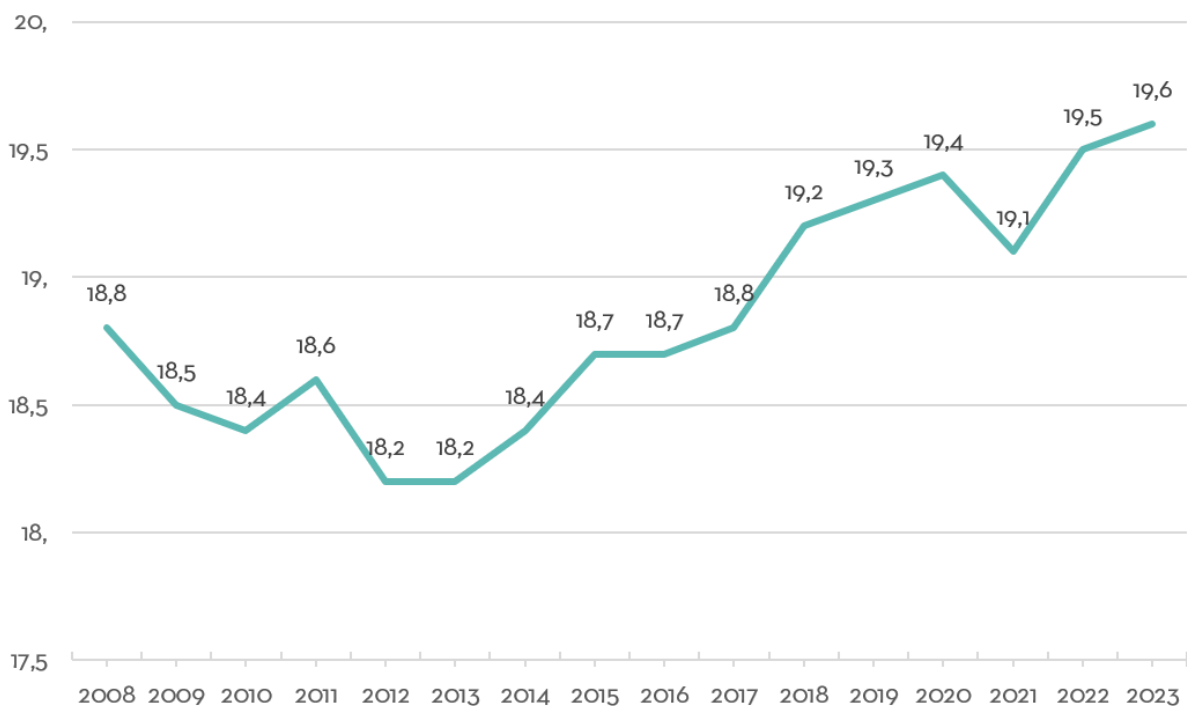
Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

15 - El mismo panorama se dibuja si ampliamos el foco a la OCDE, con el añadido de que en este marco solo nos superaría, además, EEUU. A este respecto, véase RUESGA BENITO, S. M., «El trabajo del futuro: más ocupación y menos jornada laboral», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 21, 2019.



Si tenemos en cuenta esta evolución general y que, como hemos visto, el trabajo a tiempo parcial tiene una notable influencia en la evolución de la jornada en su conjunto, entonces resulta claro que tenemos que detenernos también en esta forma de trabajo.

En particular, tal y como muestra el siguiente gráfico, el trabajo a tiempo parcial ha experimentado un patrón completamente contrario. Tras mostrar una ligera reducción durante la Gran Recesión, pasando de 18,8 horas semanales a 18,4, a partir de 2013 inicia una tendencia acreciente que le permitirá situarse, una década después, en un nivel superior al del inicio del período, alcanzando las 19,6 horas semanales. La ligera reducción del primer tramo podría explicarse por efecto de la crisis, extinguiéndose contratos con más horas o acordándose tiempos de trabajo menores. La siguiente etapa sería precisamente la contraria, pues al iniciarse la recuperación económica, en un contexto además de subida de los salarios, es probable que la necesidad de horas de trabajo se incrementara. Estos datos son especialmente significativos si se tiene en cuenta que el empleo femenino es mayoritario (1.666.038 mujeres), con una cuota del 76% sobre el total del empleo privado a tiempo parcial<sup>16</sup>.



**Gráfico 2. Evolución de la jornada a tiempo parcial.**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

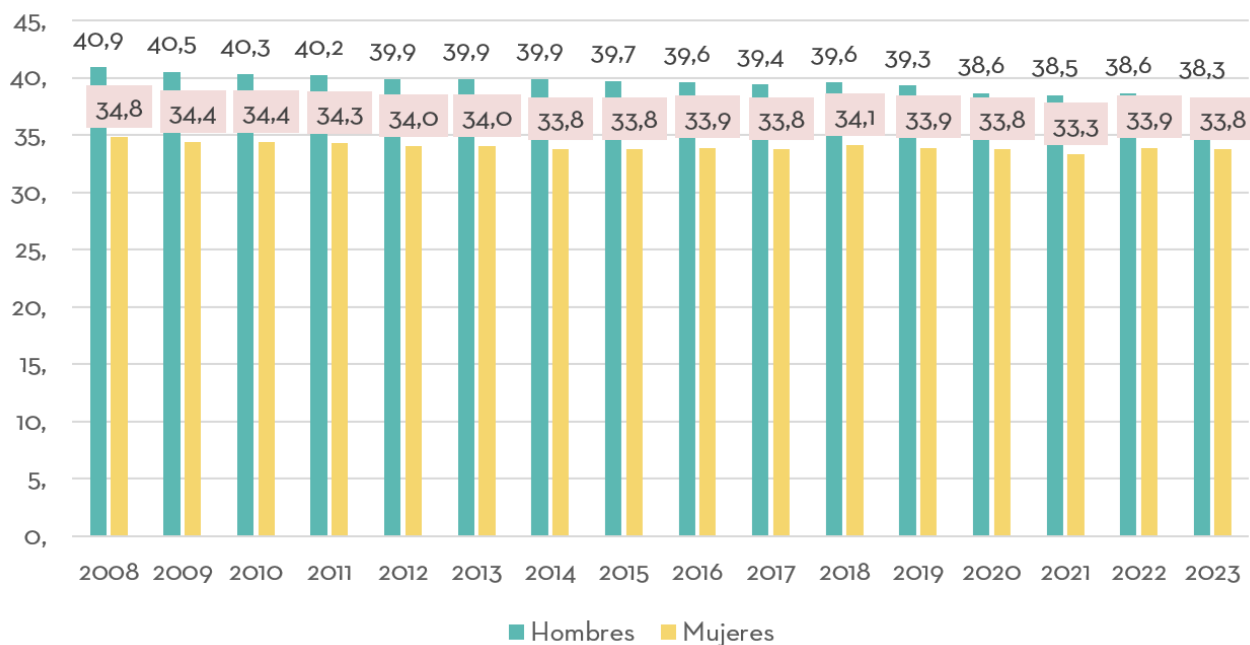
16 - Fuente EPA

Si se trabaja más horas a tiempo parcial y las mujeres son abrumadora mayoría en este tipo de trabajo, ¿habría tenido esto alguna influencia en el número de horas realizadas por trabajadoras y trabajadores?

El siguiente gráfico muestra las diferencias entre mujeres y hombres para el conjunto de la jornada. Lo primero que llama la atención es que, aunque en ambos casos siguen la tendencia general decreciente anteriormente explicada, en el caso de los hombres ésta es mucho más acentuada. Así de las 40,9 horas semanales del año 2008 se pasa a las 38,3 horas de 2023, esto es, 2,6 horas menos. En el caso de las mujeres, la reducción es tan solo de 1 hora.

Ello puede tener su explicación precisamente debido a la evolución del trabajo a tiempo parcial. El Gráfico 5 desagrega la información anterior-

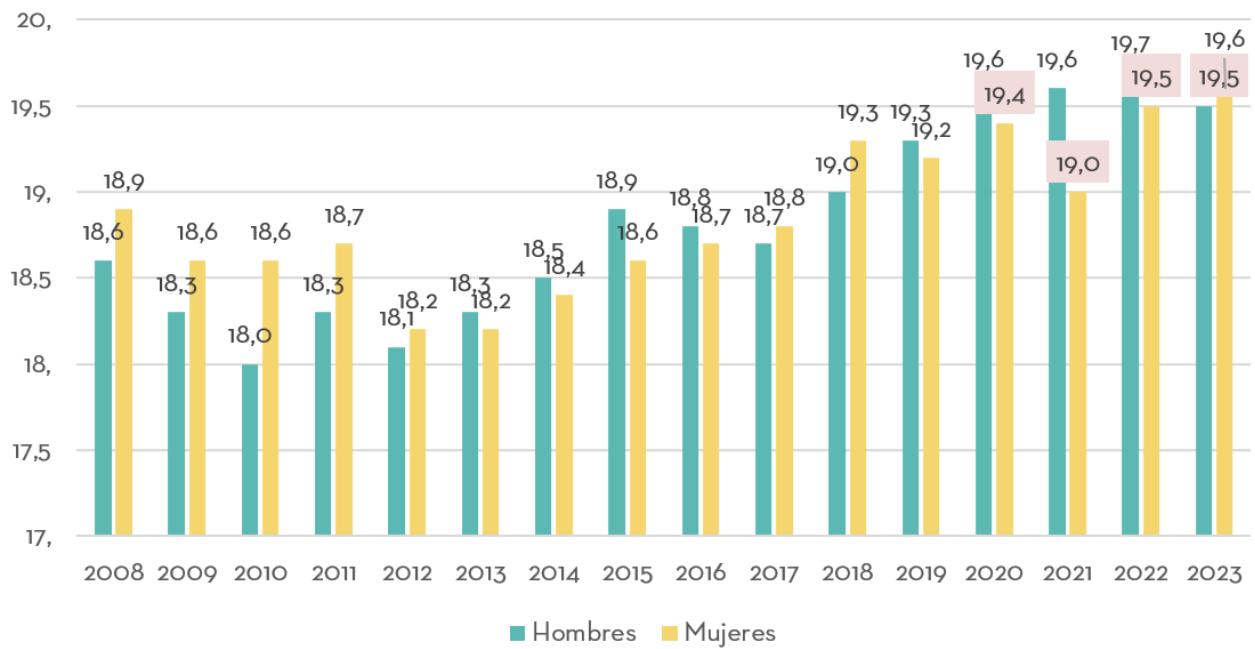
mente descrita en función del sexo. Tal y como puede observarse, mientras que durante la crisis eran ellas las que trabajaban más horas a tiempo parcial y, además, con cierta diferencia respecto de los hombres; durante la recuperación la tendencia cambia, alternándose años donde son ellos los que trabajan más horas con otros en los que son ellas los que lo hacen y, en todo caso, reduciéndose la brecha entre unos y otros. De esta forma, parte de la reducción más intensa experimentada por los hombres podría obedecer a un cierto trasvase hacia el trabajo a tiempo parcial<sup>17</sup>, a pesar de, allí, trabajar más horas que en otros momentos. Sin embargo, el relativo poco peso de los varones el trabajo a tiempo parcial haría que este efecto fuera muy reducido. Dicho de otra forma, la mayor reducción de los hombres se explica fundamentalmente por minoraciones más importantes que las de las mujeres en el trabajo a tiempo completo.



**Gráfico 4. Jornada semanal según sexo**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

<sup>17</sup> - De acuerdo con los datos del INE, el porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total ha pasado del 2,7 en 2009 al 3,5 en 2022, con picos superiores al 3 entre 2013 y 2017. Fuente: EPA.



**Gráfico 5. Jornada a tiempo parcial según sexo**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

De aquí obtenemos otra conclusión no poco importante desde el punto de vista del análisis de género, pues la tendencia general a la reducción de la jornada de trabajo, aunque afectaría tanto a trabajadores como a trabajadoras, lo haría con más intensidad en el caso de ellos, que en el de ellas.

Pero esto sería la evolución natural de las cosas. ¿Cómo influiría la reducción, podemos decir, forzada por la propuesta protagonista de este estudio? Si nos centramos en el año 2023, tal y como muestra la siguiente tabla, de los más de 11 millones y medio de personas asalariadas a tiempo completo en el sector privado (11.690.101), cerca de 10 millones (9.994.937) tuvieron una jornada laboral pactada superior a 39,5 horas. Es decir, la gran mayoría del empleo asalariado privado, el 89%, se concentra en ese segmento de jornada. Las personas asalariadas con jornada pactada inferior a 37,5 horas semanales suponen un número considerablemente menor: 371.482 personas. Así las cosas, si analizamos el porcentaje de personas asalariadas a tiempo completo afectadas por la reducción de jornada laboral a 37,5 horas semanales, ésta alcanzaría al 89% de las personas asalariadas.





En total, la reducción de la jornada laboral de 40 horas semanales a 37,5 horas afectaría a un total de 10.366.419 millones de personas, de los cuales 6.475.747 serían hombres, mientras que 3.890.674 personas serían mujeres. En términos porcentuales, como se refleja en la Tabla 2, estas cifras supondrían el 62,5% y 37,5% respectivamente. Se produce así una inversión respecto de la situación actual en el que son precisamente ellas quienes gozan de unas jornadas inferiores al límite establecido por la reforma un porcentaje muy similar, en concreto, del 65,6% y 34,4% respectivamente.

**Tabla 1: Personas asalariadas a tiempo completo (sector privado) por horas pactadas de jornada laboral semanal en 2023**

	Menos o igual a 37,5 horas	Jornada laboral semanal de igual o más de 37,5 horas					Total	Total
		37,5-38 horas	38-38,5 horas	38,5-39 horas	39-39,5 horas	Más de 39,5 horas		
Hombres	455.183	48.598	21.930	79.770	8.818	6.316.631	<b>6.475.747</b>	<b>6.930.929</b>
Mujeres	868.498	74.404	28.226	100.164	9.573	3.678.307	<b>3.890.674</b>	<b>4.759.172</b>
<b>Total</b>	<b>1.323.682</b>	<b>123.002</b>	<b>50.156</b>	<b>179.933</b>	<b>18.393</b>	<b>9.994.937</b>	<b>10.366.419</b>	<b>11.690.101</b>
<i>Distribución Empleo</i>	11%	1%	0%	2%	0%	85%	89%	100%

Fuente: (Arias Pérez y Pérez del Prado, 2024).

**Tabla 2: Personas asalariadas a tiempo completo (sector privado) por horas pactadas de jornada laboral semanal en 2023 (%)jornada laboral semanal en 2023**

	Menos o igual a 37,5 horas	Jornada laboral semanal de igual o más de 37,5 horas					Total	Total
		37,5-38 horas	38-38,5 horas	38,5-39 horas	39-39,5 horas	Más de 39,5 horas		
Hombres	34,4%	39,5%	43,7%	44,3%	47,9%	63,2%	<b>62,5%</b>	<b>59,3%</b>
Mujeres	65,6%	60,5%	56,3%	55,7%	52,0%	36,8%	<b>37,5%</b>	<b>40,7%</b>
<b>Total</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<i>Distribución empleo</i>	11%	1%	0%	2%	0%	85%	89%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de (Arias Pérez y Pérez del Prado, 2024).

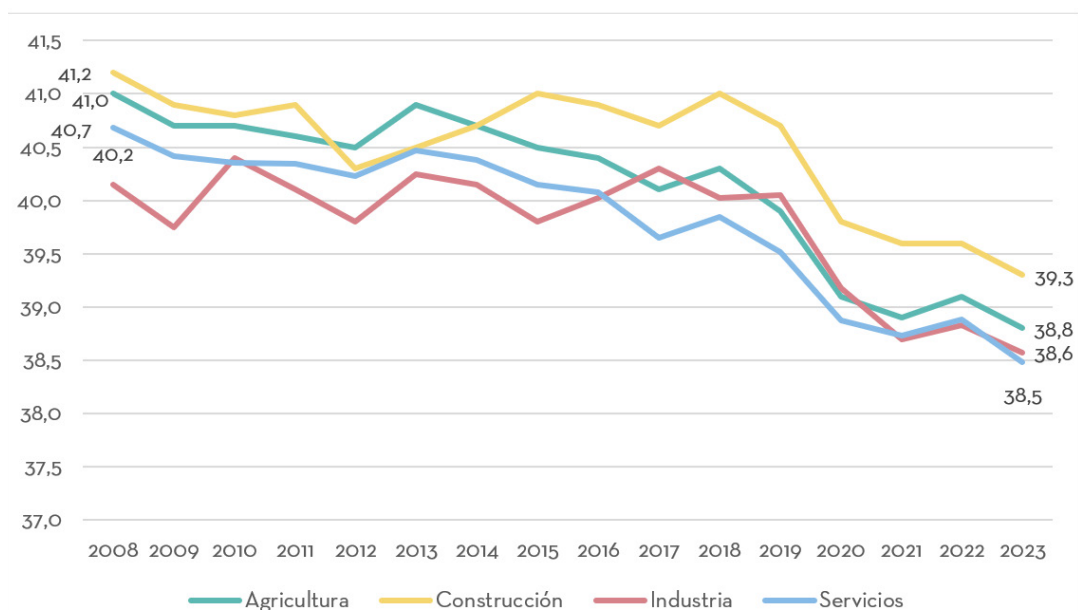


Hasta ahora hemos observado la importancia que el trabajo a tiempo parcial tiene en lo que hace al cálculo del conjunto de la jornada y cómo esto tiene importantes implicaciones desde el punto de vista del género dado la mayor representación de las mujeres en él. De una forma similar, el sector de actividad también puede suponer un factor explicativo de relevancia, dadas las importantes diferencias de representación de uno y otro sexo en los diferentes sectores económicos.

El siguiente gráfico se refiere precisamente a esta cuestión. Como puede verse, de nuevo, la reduc-

ción del número de horas trabajadas es una tendencia general y lo es para todos los sectores de actividad, aunque es cierto que, en el caso de la construcción y la industria, éste no empieza a notarse de forma significativa hasta el año 2018. Aunque tradicionalmente ha sido la industria el sector con jornadas más cortas, en los últimos años ha perdido esa posición en favor de los servicios. Del lado contrario, la construcción se mantiene como aquella actividad económica con jornadas más largas. En términos relativos, los sectores que más han reducido su tiempo de trabajo son servicios y agricultura con una bajada de 2,2 horas, seguido de la construcción, con 1,9 horas menos y cerrando la industria con 1,6 horas semanales menos.

De lo anterior podemos deducir que las bajadas en construcción y agricultura, dada su fuerte masculinización, podrían estar contribuyendo a esos mayores descensos a los que hacíamos mención, aunque el resultado final no está claro, pues no debemos olvidar que quien encabeza el ranking, junto a la agricultura, son los servicios, que no solamente el sector económico de mayor tamaño, sino aquel en el que las diferencias de género, en cuanto participación, son menores<sup>18</sup>.

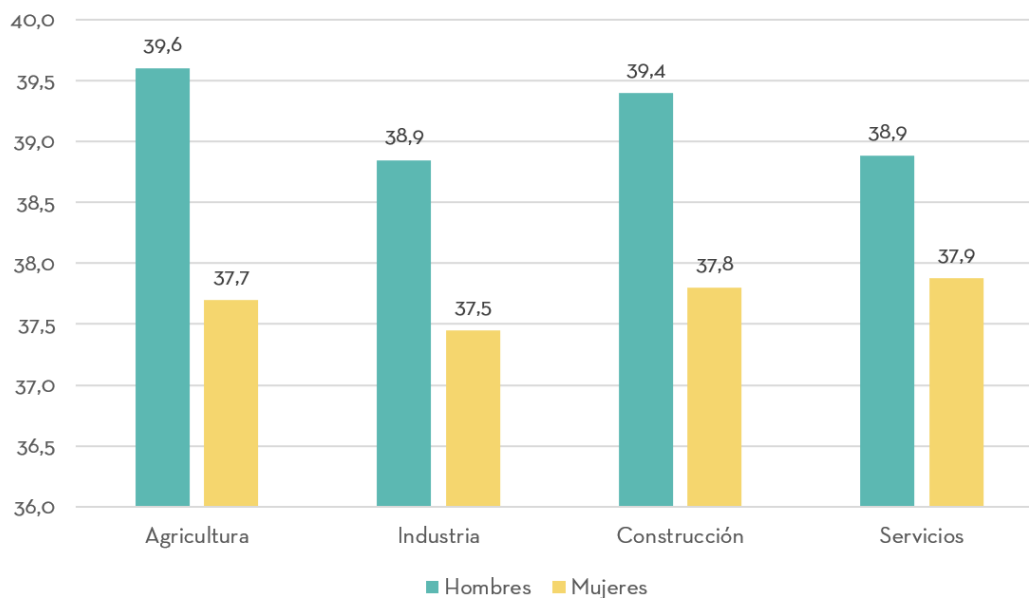


**Gráfico 6. Jornada media por sector de actividad.**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

<sup>18</sup> - De hecho los servicios son el sector en el que la participación de las trabajadoras es mayor. De acuerdo con los datos del INE, el 89% de las trabajadoras lo son en actividades terciarias, frente al 66% de los hombres. Le siguen la industria, con un 8% (18% en el caso de los varones), la agricultura, con un 2% (5%); y la construcción, con un 1% (11%). Fuente: EPA, cuarto trimestre de 2023.

De hecho, si observamos las horas trabajadas en cada uno de estos sectores en función del sexo, que es lo que muestra el siguiente gráfico, podemos darnos cuenta de que, de nuevo, son ellos los que trabajan más horas, pero que la diferencia con ellas es menor el caso del sector servicios. Así, mientras que en la agricultura ellos trabajan casi 2 horas más, y en la industria y la construcción en el entorno de una hora y media más; en los servicios tal diferencia se reduce hasta la hora.



**Gráfico 7. Jornada media por sector de actividad y sexo.**

Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat.

El anterior análisis puede desagregarse aún, más, añadiendo en número de personas trabajadoras que se verían afectadas por la reducción a 37,5 horas según el sector de actividad. Nótese que en la tabla se incluyen algunas actividades con jornadas pactadas inferiores a 40h que siguen una estructura similar a la jornada pactada en el sector público (Administración Pública y Defensa, Educación y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, véase Tabla 3).

Así, dejando a un lado estos últimos, los sectores con jornadas más largas y, por tanto, más afectados por la reducción serían, la construcción (el 98% de las personas trabajadoras de este sector trabajan más de 37,5 horas), la industria (con idéntico porcentaje), las industrias extractivas

(94%) y las actividades inmobiliarias (93%). Solo conseguirían bajar del 90%, las actividades administrativas y de servicios auxiliares (78%), el suministro de agua y la gestión de residuos (80%), las actividades financieras y de seguros y de los hogares (81%), actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (83%), otros servicios (84%) y las actividades profesionales, científicas y técnicas (89%). A gran distancia se encontrarían, como se adelantó, aquellas que cuentan con una fuerte presencia del sector público, donde ya está garantizada la jornada de 37 horas y media. En concreto, en la Administración Pública y Defensa y Educación el porcentaje de personas trabajadoras fuera de ese límite es del 53%, mientras que en las Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales se eleva hasta el 72%.

**Tabla 3 Personas asalariadas a tiempo completo (sector privado) por rama de actividad y por horas pactadas de jornada laboral semanal en 2023.**

Sector	Menos de 37,5 horas	Jornada laboral semanal de igual o más de 37,5 horas					Total 37,5 - 40h	Total	Tasa de coher.
		37,5-38 horas	38-38,5 horas	38,5-39 horas	39-39,5 horas	Más de 39,5 horas			
A.- AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	35.493	388	972	19.206	4.289	329.645	<b>354.499</b>	<b>389.992</b>	91%
B.- INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	1.548	153	-	-	-	25.436	<b>25.589</b>	<b>27.137</b>	94%
-C.- INDUSTRIA MANUFACTURERA	52.991	10.831	4.663	14.677	1.130	2.118.597	<b>2.149.897</b>	<b>2.202.888</b>	98%
D.- SUMINISTRO DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS	8.194	1.350	211	1.017	99	71.616	<b>74.292</b>	<b>82.486</b>	90%
E.- SUMINISTRO DE AGUA, GESTIÓN DE RESIDUOS	21.213	2.163	283	1.443	58	79.469	<b>83.416</b>	<b>104.629</b>	80%
F.- CONSTRUCCIÓN	17.476	2.502	771	2.986	119	924.007	<b>930.385</b>	<b>947.861</b>	98%
G.- COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR	187.504	11.802	5.435	25.600	5.590	1.748.051	<b>1.796.478</b>	<b>1.983.982</b>	91%
H.- TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	56.773	4.607	442	4.563	557	671.099	<b>681.269</b>	<b>738.042</b>	92%
I.- HOSTELERÍA	92.279	3.672	1.362	4.541	52	912.407	<b>922.032</b>	<b>1.014.311</b>	91%
J.- INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	51.195	7.063	903	11.741	1.276	538.542	<b>559.524</b>	<b>610.719</b>	92%
K.- ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	74.859	13.183	4.391	10.061	244	290.911	<b>318.789</b>	<b>393.649</b>	81%
L.- ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	5.068	462	282	145	-	70.465	<b>71.354</b>	<b>76.422</b>	93%
M.- ACTIVIDADES PROFESIONALES,	76.901	12.719	4.444	16.056	874	582.950	<b>617.043</b>	<b>693.943</b>	89%

CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS										
N.- ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	144.632	11.373	5.256	35.688	1.561	472.865	<b>526.742</b>	<b>671.374</b>	78%	
O.- ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA	12.585	365	51	851	-	12.271	<b>13.537</b>	<b>26.122</b>	52%	
P.- EDUCACIÓN	163.167	14.161	1.068	6.797	45	152.123	<b>174.193</b>	<b>337.360</b>	52%	
Q.- ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	210.127	20.283	15.982	17.392	1.039	480.504	<b>535.199</b>	<b>745.326</b>	72%	
R.- ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRENAMIENTO	30.199	3.187	606	1.935	-	140.147	<b>145.875</b>	<b>176.074</b>	83%	
S.- OTROS SERVICIOS	35.151	2.130	3.035	3.088	214	176.402	<b>184.868</b>	<b>220.020</b>	84%	
T.- ACTIVIDADES DE LOS HOGARES	46.328	611	-	2.147	1.249	196.872	<b>200.878</b>	<b>247.206</b>	81%	
U.- ACTIVIDADES EXTRATERRITORIALES	-	-	-	-	-	561	<b>561</b>	<b>561</b>	100%	
<b>Total</b>	<b>1.323.682</b>	<b>123.002</b>	<b>50.156</b>	<b>179.933</b>	<b>18.393</b>	<b>9.994.937</b>	<b>10.366.419</b>	<b>11.690.101</b>	<b>89%</b>	

Fuente: Arias Pérez y Pérez del Prado, 2024.

Para tener una imagen completa del sector privado y el potencial impacto de la reducción de la jornada laboral, es importante tener en cuenta, como hemos señalado anteriormente, el empleo a tiempo parcial. Las estimaciones realizadas en otros trabajos muestran un total de 12,2 millones de personas asalariadas en el sector privado que se verían afectadas por la reducción de la reforma laboral. Esto implicaría añadir 1,8 millones de personas más a las cifras mencionadas. Por sectores, el más afectado sería la construcción, pues el 98% de las personas asalariadas en él trabajarían más allá de 37 horas y media, seguido de la industria, 98% y el sector primario (91%). Los servicios serían el sector menos impactado, siendo el porcentaje, no obstante, también elevado, pues alcanza el 85%. Por otra parte, incluyen-

do a las personas asalariadas a tiempo parcial, el reparto por género se equilibra un poco más, si bien los hombres siguen siendo la población mayoritaria. En concreto, el 93% de los hombres trabajarían más del 37 horas y media, frente al 81% de las mujeres. En conjunto, el 88% de las personas asalariadas se encontrarían en esta situación, un punto menos que si no se tiene en cuenta el trabajo a tiempo parcial<sup>19</sup>.

19 - ARIAS PÉREZ, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», cit.

### 3. Conclusiones: de la reducción de la jornada máxima a la reforma del tiempo de trabajo y potenciación de la conciliación.

En las páginas anteriores hemos visto que la jornada laboral para las personas trabajadoras ha ido disminuyendo paulatinamente en los últimos quince años. En 2023 el número medio de horas trabajadas fue de 37,3 horas semanales, aunque esta cifra se eleva hasta 38,8 horas semanales si nos centramos única y exclusivamente en las personas que trabajan a tiempo completo. Por tanto, estaríamos, en promedio, a 1,3 horas de alcanzar el objetivo marcado por la reforma, las 37 horas y media.

De las personas trabajadoras a tiempo completo en el sector privado, el 59% son hombres con una jornada media de 39,8 horas. Por su parte, las mujeres suponen el 41% del empleo asalariado privado a tiempo completo y tienen una jornada media menor, de 38,9 horas. Es decir, ellas trabajan menos a tiempo completo y lo hacen también menos horas, lo que puede estar asociado al tipo de trabajos en que se concentran o de herramientas que utilizan para atender responsabilidades familiares.

Esta tendencia general no es algo excepcional de nuestro país. Al contrario, buena parte de las economías europeas han seguido exactamente este patrón de forma más o menos intensa. Ahora bien, dentro de esta situación general, lo cierto que España no es de los que más han reducido o la que se sitúe en una posición más aventajada, pues sólo Portugal tendría una jornada semanal mayor. Es cierto que España se sitúa muy cerca de la media europea, pero está relativamente lejos de la media de la Zona Euro. En suma, en España trabajamos más horas comparativamente que en la mayoría de los países europeos, por más que su número se haya venido reduciendo. Esto tiene importantes implicaciones en materia de conciliación, el que es el principal argumento, junto con la mejora de

las condiciones de trabajo, para impulsar la medida protagonista de este estudio.

Si tenemos en cuenta este patrón general y que el trabajo a tiempo parcial tiene una notable influencia en la evolución de la jornada en su conjunto, entonces resulta claro que tenemos que detenemos también en esta forma de trabajo. En particular, el trabajo a tiempo parcial ha experimentado una tendencia completamente contraria. Tras mostrar una ligera reducción durante la Gran Recesión, pasando de 18,8 horas semanales a 18,4, a partir de 2013 inicia una senda creciente que le permitirá situarse, una década después, en un nivel superior al del inicio del período, alcanzando las 19,6 horas semanales. Estos datos son especialmente significativos si se tiene en cuenta que el empleo femenino es mayoritario, con una cuota del 76% sobre el total del empleo privado a tiempo parcial.

Si se trabaja más horas a tiempo parcial y las mujeres son abrumadora mayoría en este tipo de trabajo, cabe preguntarse si habría tenido esto alguna influencia en el número de horas realizadas por trabajadoras y trabajadores. Pues bien, a este respecto, los datos evidencian que, aunque en ambos casos siguen la tendencia general decreciente anteriormente explicada, en el supuesto de los hombres ésta es mucho más acentuada. Así de las 40,9 horas semanales del año 2008 se pasa a las 38,3 horas de 2023, esto es, 2,6 horas menos. En el caso de las mujeres, la reducción es tan solo de 1 hora.

Si bien parte de la reducción más intensa experimentada por los hombres podría obedecer a un cierto trasvase hacia el trabajo a tiempo parcial<sup>20</sup>, a pesar de, allí, trabajar más horas que en otros momentos; sin embargo, el relativo poco peso de los varones en el trabajo a tiempo parcial haría que este efecto fuera muy reducido. Dicho de otra forma, la mayor reducción de los hombres se explica fundamentalmente por minoraciones más importantes que las de las mujeres en el trabajo a tiempo completo. Esto es relativamente lógico si se tiene en cuenta que, como hemos señalado, son ellos los

19 - ARIAS PÉREZ, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», cit.

20 - De acuerdo con los datos del INE, EL Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total ha pasado del 2,7 en 2009 al 3,5 en 2022, con picos superiores al 3 entre 2013 y 2017.

que más frecuentemente trabajan a tiempo completo y, además, lo hacen más horas.

Pero, dejando a un lado lo que hemos llamado “la evolución natural de las cosas”, lo cierto es que lo que ahora se pretende es forzar legislativamente una reducción que situaría el trabajo a tiempo completo más de una hora por debajo del nivel que, de media, actualmente tiene. En este contexto, la siguiente pregunta es cómo afectaría a este panorama la reducción de la jornada máxima legal así planteada.

Pues bien, de acuerdo con los datos que hemos ofrecido en este estudio, la reducción de la jornada máxima, de materializarse legislativamente, tendría un impacto significativo desde el punto de vista del número de sujetos afectados. De acuerdo con los datos recopilados en este trabajo, entre 10,37 y 12,15 millones, según se obvie o se tenga en cuenta el trabajo a tiempo parcial respectivamente, se situarían bajo el radio de acción de la medida. Esto implica que, en términos porcentuales, la reforma tendría una potencial afectación del entorno del 90% de la población asalariada. En concreto, del 89% y del 88%, de nuevo, según se excluya o no el trabajo a tiempo parcial. No obstante, las estimaciones en torno a este último deben tomarse con precaución, pues no sería descartable una reacción de las empresas ajustando las jornadas a tiempo parcial una vez aplicada la reforma.

Observados bajo el prisma del género, estas cifras implican que la reducción de la jornada laboral de 40 horas semanales a 37,5 horas afectaría a un total de 10.366.419 millones de personas, de los cuales el 62,5% serían hombres y 37,5% mujeres trabajadoras. Se produce así una inversión respecto de la situación actual en el que son precisamente ellas quienes gozan de unas jornadas inferiores al límite establecido por la reforma en un porcentaje

muy similar, en concreto, del 65,6% y 34,4% respectivamente.

A partir de aquí, podemos intentar bosquejar algunas posibles consecuencias de la reducción de la jornada máxima desde la perspectiva de género. Así, en primer lugar, la reforma contribuiría a acelerar el progresivo pero lento proceso de reducción del tiempo real de trabajo, que, además, habría tendido a ralentizarse en los últimos años. A este respecto, debiera tenerse en cuenta que el punto de partida no es el de las 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, sino 38,8 horas, por lo que estamos más cerca de la meta que lo que aparentemente parecería. Además, nos mantenemos ligeramente por encima de la media de la Unión Europea y más alejados aún de la de la Eurozona. Si a ello le unimos que desde hace tiempo se viene advirtiendo de que los horarios de trabajo en España están lejos de ser compatibles con una adecuada conciliación<sup>21</sup>, entonces podemos deducir fácilmente que la reducción de la jornada máxima está llamada a ser una herramienta muy poderosa a este respecto.



21 - CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2013. Aunque esta situación se explica por diversos factores, de entre estos se ha destacado el del huso horario: «El problema de la conciliación en España se ve agravado además por una extraña organización diaria del horario que no tiene parangón con ningún otro país, y cuyo origen no parece encontrarse en razones geográficas, climatológicas o culturales, sino más bien en una curiosa circunstancia histórica, consistente en que durante la Segunda Guerra Mundial el Gobierno cambiase la hora española para adecuarse a la alemana, como hicieron otros países por razones bélicas —Gran Bretaña, Francia, Portugal— pero una vez terminada la guerra, no se volvió a la hora anteriormente en vigor, la del meridiano de Greenwich, cosa que sí hicieron Gran Bretaña y Portugal. De hecho, España se encuentra ahora en el huso horario de Europa central, cuando debería estar en el huso europeo occidental» (p. 73). También son muy llamativas las consideraciones en materia de género: «pese a los avances producidos en la materia, sigue existiendo un problema de uso del tiempo fuertemente caracterizado por el género. Las mujeres dedican una gran parte de su día a la realización de tareas familiares en detrimento del desarrollo de su vida profesional y, evidentemente, de su propio tiempo libre y de recreo. Por ello, hay que fomentar modelos de familia corresponsable y exentos de estereotipos de género, basados en relaciones más democráticas e igualitarias, a la par que avanzamos hacia la erradicación de modelos de división sexual del trabajo» (p.79).

Es cierto que su implementación depende en buena medida de nuestros avances en materia de productividad, pero no debe olvidarse que en los últimos años el crecimiento de los salarios ha venido situándose por debajo de aquella. Además, de la propia aplicación de la medida debiera derivarse un incremento de la productividad puesto que, ante una producción dada, al reducirse el denominador del indicador, éste debe necesariamente crecer<sup>22</sup>. Así las cosas, la atención a la productividad no debe centrarse única y exclusivamente desde la perspectiva de los márgenes disponibles para poder implementar la reducción de la jornada máxima, sino sobre todo y fundamentalmente, también, como una medida de redistribución. Así, no solamente a través de los salarios podría recuperarse el terreno perdido, sino también a través de esa mejora. De hecho, el punto clave aquí sería encontrar un adecuado equilibrio entre incremento de los salarios y reducción del tiempo de trabajo<sup>23</sup>.



En segundo lugar, aunque es cierto que la medida afectaría mayoritariamente a los hombres, también lo es que contribuiría a reducir la brecha que en materia de jornada que hemos tenido ocasión de describir en este estudio. Dicho de otra forma, gracias a la reforma, mujeres y hombres tenderían a trabajar un número similar de horas, lo que también les acerca en términos de coste y productividad. En cierta medida se produciría un efecto similar al de la igualación y homogenización de los permisos por cuidado de hijos, en el sentido de que contribuiría a situar a las personas trabajadoras, con independencia de su sexo, en una posición equivalente.

Desde el punto de vista del empleo, aunque ya hemos visto que las posiciones de partida están lejos de ser de consenso, lo cierto es que de producirse los efectos negativos que desde algunas posiciones se prevén, estos afectarían más a los hombres que a las mujeres. En particular, sujeto prototípico susceptible de perder su empleo sería el de un varón, de entre 30 y 34 años, de nacionalidad extranjera, residente en Baleares, Canarias o Cataluña, con educación primaria o inferior, que trabaja en el sector privado, en actividades industriales como operadores de instalaciones y maquinaria, tienen contrato indefinido y una antigüedad en la empresa de entre 5 y 10 años<sup>24</sup>.

Desde la perspectiva contraria, ya hemos visto que hay quien sostiene que no puede negarse de plano la efectividad de las políticas de reparto de trabajo, sino que ésta depende de diversos factores relacionados con el mercado de trabajo y funcionamiento general de la economía. De alinearse estos elementos, no sería descartable que la reforma pudiera resultar en incrementos adicionales del empleo, lo que beneficiaría a aquellos que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, esto es, mujeres, jóvenes y parados de larga duración<sup>25</sup>.

22 - «Existen pruebas, basadas en las reformas de la jornada laboral en distintos países de la UE, de que la reducción de la semana laboral normal puede aumentar los salarios y la productividad, con escaso o ningún efecto sobre el empleo». OCDE, Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España, OCDE, 2024, p. 21.

23 - ZUBIRI REY, J.B.; CASTRILLÓN, V., «¿Es posible reducir la jornada laboral?», [www.elsaltodiario.com](https://www.elsaltodiario.com), 2018, fecha de consulta 16 mayo 2024, en <https://www.elsaltodiario.com/laboral/reducir-jornada-reparto-trabajo-gipuzkoa-banatu-RTT-navarra>.

24 - ARELLANO, A. Y OTROS, Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial, cit.

25 - PÉREZ DEL PRADO, D., «La postpandemia y el empleo de las mujeres», The Adecco Group Institute.



En tercer lugar, es preciso prestar atención a los efectos que la medida pueda tener en el ámbito del trabajo a tiempo parcial. Desde un punto de vista estrictamente jurídico, la traducción de la reducción de jornada a este concreto ámbito no plantea problemas, al menos cuando parcialidad de la jornada se haya establecido mediante porcentajes. En tales situaciones, si el término de referencia es la jornada máxima legal, la conversión será automática al cambiar ésta. Si, por el contrario, se hace con referencia a la convencionalmente establecida, no tendrá por qué haber cambios si ésta permanece por debajo de aquella. En caso contrario, habría que entender que la jornada convencional quedaría automáticamente reducida a la legal y, a partir de ahí, podría aplicarse el porcentaje de parcialidad.

Mayor complejidad reviste la opción por un determinado número de horas inferior a la jornada máxima legal o convencionalmente establecida. Tanto en un caso como en otro, la parcialidad se incrementaría, lo que debiera obligar a la correspondiente adaptación, ya sea en cuanto al número de horas, ya sea en cuanto al salario, pues no es lo mismo trabajar 5 horas en marco de referencia de 40, que uno de 37. Es más, en algunos casos, se puede producir la circunstancia de que, como consecuencia de la reducción de la jornada máxima legal, personas trabajadoras con altas parcialidades terminaran por convertirse en trabajadores a tiempo completo, lo que abre la puerta al interesante debate acerca de si son posibles tales conversiones *ope legis*<sup>26</sup>. Sea como fuere, las adaptaciones vía negociación colectiva o novación contractual, según el caso, parece que se convertirían en herramientas idóneas para resolver este tipo de dificultades.

Sin embargo, el debate más interesante en este plano es más bien de índole económico y se centra en la necesidad de prever en qué medida la alteración de la jornada máxima puede afectar al trabajo a tiempo parcial. Esto es especialmente significativo desde el punto de vista del género, visto, como

venimos insistiendo, que las mujeres son abrumadora mayoría en él. Pues bien, a este respecto, no cabe duda que en las parcialidades altas, es decir, aquellas en las que se trabaja un alto porcentaje de la jornada máxima legal o convencionalmente establecida, la reducción de jornada hace que se conviertan en sustitutivas de aquélla, de tal suerte que lo más probable es que queden absorbidas por el propio desenvolvimiento de la reforma. Por el contrario, las parcialidades medias y bajas pueden convertirse en una herramienta de flexibilidad interna para intentar cubrir las necesidades productivas que pudieran quedar al descubierto como consecuencia de la reducción de la jornada máxima<sup>27</sup>. En tales casos, pueden producirse tensiones entre tales exigencias de la empresa y las necesidades personales y familiares de la persona trabajadora cuyo trabajo a tiempo parcial quiera emplearse para cubrir tales vacíos. Teniendo en cuenta que en la mayor parte de los casos este tipo de situaciones afectarán a mujeres, la representación legal de las personas trabajadoras y la negociación colectiva debieran estar atentos a prevenir posibles presiones o abusos, prestando especial atención a la perspectiva de género.



26 - Debe recordarse que la jurisprudencia constitucional viene reafirmando la aplicación del principio de jerarquía entre Ley y convenio, entre otras, en la STC 210/1990, de 20 de diciembre, precisamente centrada en la reducción de la jornada máxima legal. Desde esta perspectiva, nada impide aplicar el mismo principio al resto de la pirámide, incluido el contrato.

27 - Esto, asumiendo que no fueran compensadas con incrementos de la productividad, recordando de nuevo aquí las enseñanzas del marco teórico de la "falacia de la cantidad fija de trabajo" (*lump of labour fallacy*). Vid supra.

Por último, si el foco se ha centrado en las condiciones de trabajo y en la conciliación, entonces resulta imprescindible acompañar la medida de otras adicionales que redunden no solamente en una mejora de estas, sino también en avances significativos en materia de conciliación.

Por lo que respecta a lo primero, en otro lugar<sup>28</sup> hemos señalado ya algunas líneas de acción. Para empezar, habría perfeccionar el registro horario, del que se ha dicho que es un un «acto fallido»<sup>29</sup>, que su regulación es «parca» y que «dice más por lo que calla, que por lo que expresa»<sup>30</sup>. Asimismo, se ha destacado que, a pesar de que la finalidad primaria de la norma es la protección de la persona trabajadora frente a abusos empresariales, ha tenido también consecuencias con respecto a la detección de incumplimientos tanto del deber de trabajar como del deber de buena fe por parte de las personas trabajadoras<sup>31</sup>. En este sentido, ha de darse la bienvenida a que este concreto aspecto se incluya también dentro de la reforma a cuyo eje principal hemos venido prestando atención<sup>32</sup> y habrá que estar atentos a cómo se concreta.

En la misma línea, desde la década de los 90 venimos asistiendo a un proceso de continua desregulación del tiempo de trabajo que se ha traducido en una serie de líneas de acción clara. En primer lugar, la eliminación progresiva de multitud de normas imperativas y normas de derecho necesario o su conversión en normas disponibles (en materia de límites máximo de jornada o mínimos de descanso semanal mediante la introducción de la técnica

de la promediación, entre otras; la eliminación o reducción del coste económico de los tiempos de trabajo distintos al ordinario o habitual, por ejemplo, las horas extraordinarias). En segundo lugar, la modificación de la regulación convencional del tiempo de trabajo al objeto de permitir una mayor flexibilidad y descentralización (a través, entre otros mecanismos, del reconocimiento de los pactos de empresa, no solo supletorios sino también novatorios en materia de tiempo de trabajo). En tercer lugar, la progresiva individualización y, sobre todo el incremento de los poderes empresariales unilaterales en la determinación y modificación del tiempo de trabajo, mediante la flexibilización del procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo. Por último, la paulatina reducción del control público del tiempo de trabajo a través de la retirada o la atenuación del control administrativo<sup>33</sup>.

Tener en cuenta el modo en que esta profunda transformación de la regulación del tiempo de trabajo ha incidido en las condiciones de trabajo en la empresa y en los derechos de conciliación debiera ser el primer paso para formular propuestas en que estos derechos y la flexibilidad requerida por la empresa alcancen soluciones mucho más equilibradas<sup>34</sup>.

Por otra parte, en materia de conciliación, existen también algunas líneas de actuación en la que parece que hay cierto consenso político, lo que debiera ser motivo suficiente para, al menos, ponerlas también encima de la mesa como medidas adicionales de acompañamiento de la reforma. Ello, sin

28 - ARIAS PÉREZ, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», cit.

29 - MORÓN PRIETO, R., «El registro de jornada en los tiempos líquidos: limitaciones en la regulación y de la regulación del registro de jornada», en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, 2019, p. 191.

30 - IGARTUA MIRÓ, M. T., «La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 147, 2019, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, p. 117.

31 - VELASCO PORTERO, M. T., «Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 151, 2020, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 343-353.

32 - Plan Anual Normativo 2024, p. 78. <https://www.mpr.gob.es/prencom/notas/Documents/2024/260324-plan-anual-normativo-2024.pdf>

33 - MORÓN PRIETO, R., «El registro de jornada en los tiempos líquidos», cit., pp. 181-183.

34 - Contribuyendo también a superar el aparente antagonismo entre conciliación y avance empresarial. En el mismo sentido, BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., «Más allá de los beneficios de la conciliación de la vida personal/familiar y laboral para los/as trabajadores/as: las ventajas para la empresa y para la sociedad», en A.A.VV. (ed.) *Protección a la Familia y Seguridad Social: Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*, vol. 2, Laborum, 2018, pp. 485-497.

perjuicio, claro ésta, de las que ya se prevén para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>35</sup>, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Nos estamos refiriendo al cambio de nuestro huso horario; el impulso de las medidas de conciliación en las AAPP, de tal forma que sirvan de ejemplo al conjunto de la sociedad; la racionalización de los horarios comerciales; o el reforzamiento de los servicios de cuidados<sup>36</sup>, entre otras medidas.

En suma, de lo que se trata es de que, teniendo en cuenta que la reforma planteada introduce cambios de considerable envergadura, estar a la misma altura a la hora de poner encima de la mesa medidas de mejora de la regulación del tiempo de trabajo y en el plano de la conciliación, de tal forma que todas en conjunto puedan contribuir a un avance significativo en esta concreta materia, lo que situaría a nuestro país, como en otros ámbitos, en la vanguardia europea.

## 4. Bibliografía.

ARELLANO, A.; GARCÍA, J. R.; ULLOA, C., *Propuesta de reducción de la jornada laboral máxima legal: incidencia e impacto potencial*, BBVA Research, 2023.

ARIAS PÉREZ, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Implicaciones de la reducción de la jornada laboral en España», *Revista de derecho de la seguridad social. Laborum*, n.o 38, 2024, Laborum, pp. 225-249.

BLÁZQUEZ AGUDO, E.M., «Más allá de los beneficios de la conciliación de la vida personal/familiar y laboral para los/as trabajadores/as: las ventajas para la empresa y para la sociedad», en AA.VV. (ed.) *Protección a la Familia y Seguridad Social: Hacia un nuevo modelo de Protección Sociolaboral*,

vol. 2, Laborum, 2018, pp. 485-497.

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares*, Congreso de los Diputados, Madrid, 2013.

FINA SAGLÀS, L., *El reto del empleo*, McGraw-Hill, Madrid, 2001.

GAGGI, M.; NARDUZZI, E., *Pleno desempleo*, Lengua de Trapo, 2009.

IGARTUA MIRÓ, M. T., «La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.o 147, 2019, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 115-149.

LAVOIE, M., *Introduction to post-Keynesian economics*, Palgrave Macmillan, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, New York, 2006.

LAYARD, P. R. G.; NICKELL, S. J.; JACKMAN, R., *La crisis del paro*, Alianza, Madrid, 1996.

MALO DE MOLINA, J. L., «Reflexiones sobre el desempleo», *Papeles de economía española*, n.o 26, 1986, pp. 250-263.

MORÓN PRIETO, R., «El registro de jornada en los tiempos líquidos: limitaciones en la regulación y de la regulación del registro de jornada», en Mercader Uguina, J. R. (ed.) *Tiempo de reformas: en busca de la competitividad empresarial y de la cohesión social*, Tirant lo Blanch, 2019, pp. 177-198.

OCDE, *Reactivar el crecimiento ampliamente compartido de la productividad en España*, OCDE, 2024.

35 - Sobre esta directiva, véase YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ, *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, 2023.

36 - De nuevo, buena parte de las comprendidas en CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, *Subcomisión para el estudio de la Racionalización de Horarios, la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y la Corresponsabilidad. Acuerdo de la Comisión por el que se aprueba con modificaciones el Informe así como votos particulares*, cit.

PÉREZ DEL PRADO, D., «La postpandemia y el empleo de las mujeres», *The Adecco Group Institute*, fecha de consulta 19 noviembre 2021, en <https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/la-postpandemia-y-el-empleo-de-las-mujeres/>.

RECIO ANDREU, A., *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*, Icaria, Barcelona, 1997.

ROCA JUSMET, J., «Reflexiones sobre el desempleo masivo: análisis y políticas», en de Juan Asenjo, O., Roca Jusmet, J., Toharia Cortés, L. (eds.) *El desempleo en España: tres ensayos críticos*, Universidad de Castilla La Mancha, Cuenca, 1996 ((Estudios; 30)).

RUESGA BENITO, S. M., «El trabajo del futuro: más ocupación y menos jornada laboral», *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, n.o 21, 2019, pp. 251-262.

TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E., «El debate sobre la reducción de la jornada laboral», *Gaceta sindical: reflexión y debate*, n.o 36, 2021, Comisiones Obreras, CCOO, pp. 255-267.

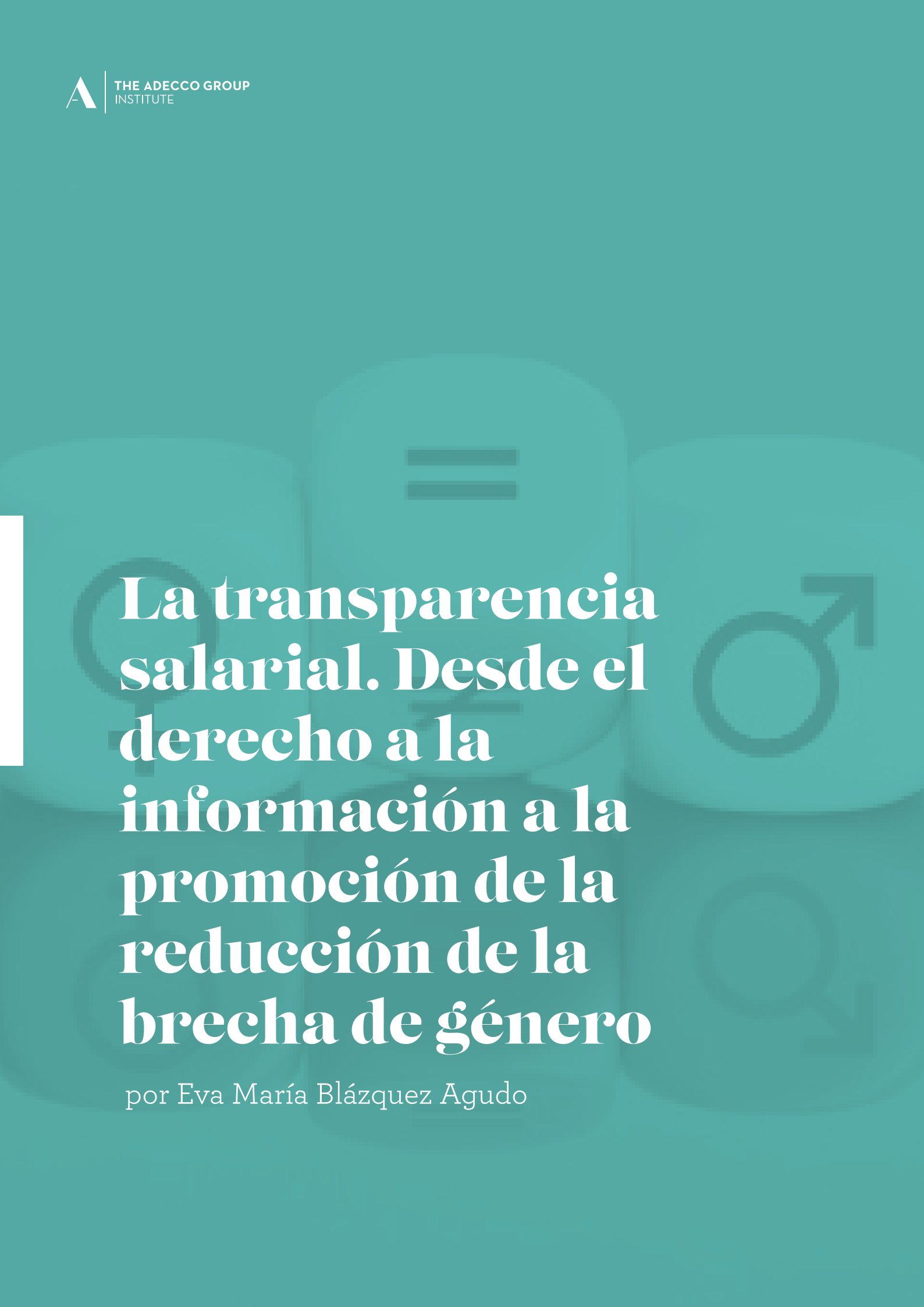
VELASCO PORTERO, M T., «Impacto sobre el trabajador de la obligación de registro horario a la luz de las primeras resoluciones judiciales», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, n.o 151, 2020, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 343-353.

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ, *Cuidadores, igualdad y no discriminación y corresponsabilidad: la (r)evolución de los derechos de conciliación de la mano de la Directiva (UE) 2019/1158*, Bomarzo, 2023.

ZUBIRI REY, J.B.; CASTRILLÓN, V., «¿Es posible reducir la jornada laboral?», *www.elsaltodiario.com*, 2018, fecha de consulta 16 mayo 2024, en <https://www.elsaltodiario.com/laboral/reducir-jornada-reparto-trabajo-gipuzkoa-banatu-RTT-navarra>.



**Daniel Pérez del Prado**  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social  
Universidad Carlos III de Madrid



# La transparencia salarial. Desde el derecho a la información a la promoción de la reducción de la brecha de género

por Eva María Blázquez Agudo

Cuando se utiliza el término transparencia salarial, esto es, la obligación de información de modo claro y preciso sobre la remuneración de las personas trabajadoras, generalmente se piensa en todo lo que tiene relación con la brecha salarial y la necesidad de poder comparar las retribuciones de las mujeres y los hombres a los efectos de eliminar cualquier discriminación posible.

No obstante, además de este ámbito fundamental, también hay que poner en evidencia que existe un derecho de las personas trabajadoras de recibir información sobre diversas cuestiones que forman el contenido de su relación con la empresa, entre las cuales se encuentra el salario. De hecho, recientemente se ha aprobado una Directiva Europea sobre este derecho a la información que por el momento no se ha traspuesto a la normativa nacional.

Este artículo versa sobre los dos ámbitos mencionados. En primer lugar, se analizará el derecho de información directa de las personas trabajadoras sobre el salario, como manifestación de la transparencia desde la perspectiva individual y, en segundo, el derecho de información de la representación de las personas trabajadoras, como manifestación de la transparencia desde la perspectiva colectiva. Para terminar con los diferentes instrumentos que se recogen en la regulación laboral para luchar con la discriminación salarial entre mujeres y hombres como es el registro o la auditoría salarial, y un pequeño apunte a las necesidades de transparencia salarial en la aplicación de las decisiones automatizadas.

## I. La información individual sobre el salario

El artículo 14 del Convenio de OIT número 95 sobre la protección del salario de 1949, ratificado por España en 1959, proclama la obligación de tomar medidas eficaces para dar a conocer a las personas trabajadoras de forma apropiada y comprensible sus condiciones salariales antes de iniciar la actividad laboral o cuando de forma posterior haya algún cambio en ellas, pero también cuando se efectúa cada pago del salario, respecto a los elementos que puedan sufrir variaciones.

En la Recomendación de la OIT número 85 sobre protección del salario, del mismo año, se recoge que la información sobre el salario que debe suministrar la empresa a la persona trabajadora debe incluir el siguiente contenido: las cargas tributarias y sociales de los salarios; el método para calcular los salarios; la periodicidad de los pagos; el lugar de pago; las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos; y sobre los elementos que puedan estar sujetos a variaciones. En este último caso, habrá que informar sobre el importe bruto del salario; cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y cuantía; y el importe neto del salario debido.

La ya derogada Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, con el objeto de

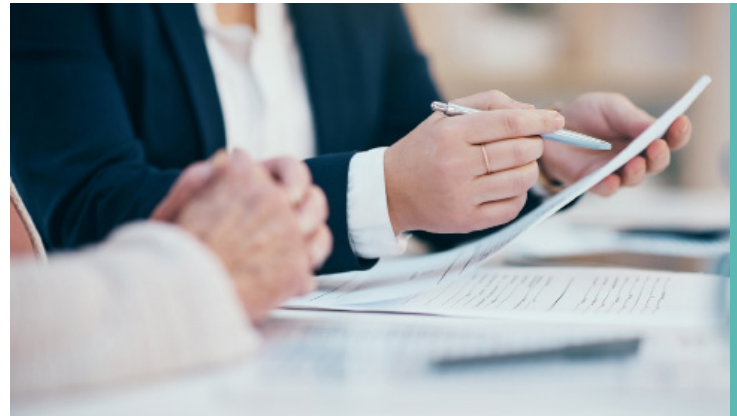
proteger a las personas trabajadoras por cuenta ajena y garantizar una mayor transparencia, imponía ciertas obligaciones a las empresas de informar a las personas trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo. Este deber de información se extendía a diversos elementos, entre ellos a la retribución.

Esta Directiva no supuso una gran revolución en el ámbito del derecho individual a la información de las personas trabajadoras, y menos en el salarial, dado que ya desde hacía muchos años la OIT había establecido la obligación de información sobre esta cuestión básica de las relaciones laborales.

En concreto, la transposición de la Directiva 91/533/CEE se llevó a cabo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones.

Desde ese momento, en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho de información en general como derecho básico de las personas trabajadoras, con el alcance que para cada uno de los contenidos informados disponga su normativa específica, recogiendo el artículo 8 del mismo cuerpo normativo el desarrollo de los elementos que debía proporcionar la empresa sobre la contratación.

Por otra parte, en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores se declara como obligación empresarial que se recoja documentalmente el pago y liquidación del salario. Se exige que la documentación del salario se realice mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo individual y justificativo del pago del mismo de acuerdo con modelos que apruebe la Administración pública, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones, así como las deducciones que legalmente procedan. A más, se reconoce que tanto



la persona trabajadora como su representación legal pueden pedir en cualquier momento comunicaciones de la parte de los libros referentes a los devengos del salario a comisión.

Y en este contexto, se acaba de publicar la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, la cual debería haber sido ya traspuesta a la normativa española antes de agosto de 2022.

Uno de los objetivos de esta Directiva es el trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo de las personas trabajadoras, así como el derecho al acceso a la protección social y a la formación, como medio para luchar contra las condiciones de trabajo precarias. Desde esta declaración, su articulado incluye ciertas protecciones mínimas que deberán ser incluidas en la legislación de cada Estado, cuando no se encuentren reconocidas ya en su propia normativa. Por otro lado, la Directiva busca que las personas trabajadoras sean informadas por escrito al comienzo de su relación laboral sobre sus derechos y obligaciones.

La nueva Directiva 2019/1152 señala en su Exposición de Motivos que su regulación resulta beneficiosa para todas las partes implicadas. Ahora todas las personas trabajadoras, incluso quienes tengan contratos de corta duración, se beneficiarán de conocer sus condiciones laborales de forma clara y expresa. Por otra parte, las empresas conseguirán ser más competentes, sostenibles y tener mayor seguridad jurídica. Además, po-

drán contar con mano de obra más motivada y productiva y conseguirán retener el talento. La Directiva incluso va más allá en la determinación de sus beneficios y entiende que incluso la sociedad en su conjunto va a resultar favorecida por una mejora global de la transparencia de los mercados laborales.

Una de las mejoras que introduce la Directiva es la ampliación del ámbito de las personas trabajadoras incluidas en comparación con la anterior Directiva 91/533/CEE, de forma que la propia Comisión Europea estima que casi 3 millones de personas trabajadoras se pueden beneficiar de esta extensión subjetiva.

La Directiva distingue entre dos modos de informar de acuerdo sobre las condiciones de la relación laboral. En unos casos, se demanda que se haga directamente y, en otros, no es preciso que se haga de forma expresa, sino que basta con la inclusión de la referencia a las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o a los convenios colectivos que regulen dichas materias.

Entre estas últimas, se encuentra el salario básico, así como cualquier otro componente de la remuneración. Por lo que debe suministrarse información sobre todos los complementos, incluyendo expresamente la referencia a las horas extraordinarias. Además, se suministrará información sobre la frecuencia y el método de pago.

Sobre todas estas cuestiones se vierte una obligación de informar a las personas trabajadoras, pero, dicha información no necesariamente va a ser directa, sino que basta que se remita a las disposiciones que las regulen. De modo que la información queda mermada, puesto que la persona informada deberá consultar el documento concreto donde se recoge tal regulación, lo cual en ocasiones puede dificultar que realmente acuda a este para conocer esas cuestiones concretas.

Hubiese sido mejor incluir al salario dentro de las condiciones que deben ser informadas directamente en vez de decidir su inclusión dentro de las que se remiten a las disposiciones regulatorias.

En todo caso, la información deberá dirigirse a la persona trabajadora de forma individual y, además, será obligatorio que se proporcione por escrito, en papel o, siempre que sea accesible, que se pueda almacenar e imprimir y que la empresa pueda conservar la prueba de la transmisión o recepción de la información, en formato electrónico. Curiosamente, habiendo transcurrido casi 18 años, se recoge la misma mención al papel y al formato electrónico que en la anterior Directiva.

Asimismo, se aconseja a los Estados miembros la elaboración de plantillas y modelos para los documentos y los pondrán a disposición de las partes, incluso en un sitio web oficial único a escala nacional o por otros medios adecuados.

Centrando el análisis de nuevo en lo salarial, hay que tener en cuenta que todas estas cuestiones sobre las que hay que suministrar información en relación a la remuneración, ya formaban parte de la obligación informativa de la empresa desde que se ratificó el Convenio OIT número 1949, por lo que no se establecen nuevas obligaciones al empresario a través de las Directivas comentadas, más allá de cuestiones meramente formales.

Al contrario, parece que la Directiva (UE) 2019/1152 impone una obligación más laxa que el Convenio, dado que en la primera el deber de informar parece cumplido con la mera remisión a la normativa aplicable (legislación o convenio colectivo).





Lo que sí han cambiado son los plazos para cumplir la obligación de información. El artículo 5 de la Directiva (UE) 2019/1152 regula los plazos de información en relación a la anterior normativa europea, cuando no se ha proporcionado previamente, de acuerdo con cada materia concreta. Expresamente la Directiva recoge que se suministrará entre el primer día del trabajo y el séptimo día natural cierto contenido sobre la relación laboral, entre este, la retribución. Habrá que concluir que como se trata de información fundamental, debe entregarse en un período de tiempo más corto. Es decir, se trata de que se conozcan los elementos esenciales de la relación laboral. El resto de la información obligatoria se deberá aportar antes de que haya transcurrido un mes desde el primer día de trabajo, que era el plazo que en la anterior Directiva 91/533/CEE se aplicaba para todas las condiciones.

Por lo tanto, de acuerdo con la nueva Directiva habrá que modificar la normativa española actual, anticipando los plazos informativos, que deben reducirse desde un mes hasta siete días. No obstante, siendo positiva la medida, no deja de sorprender que una persona trabajadora tenga que iniciar su prestación de servicios sin conocer toda la información básica sobre la relación laboral que va a desarrollar y pueda incluso esperar una semana.

Con el fin de que se transponga la Directiva (UE) 2019/1152, se ha presentado el Proyecto de Ley por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de

octubre, y otras disposiciones en materia laboral, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

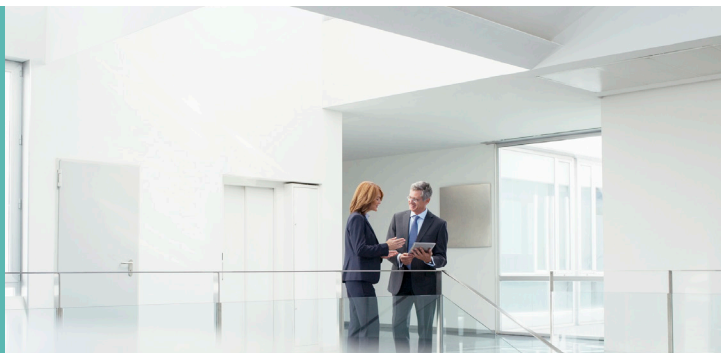
Desde este proyecto, además de otras cuestiones, se incluye un nuevo punto h) en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, donde se complementa el ya reconocido derecho a la información para señalar que este se extiende al conocimiento *“por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles”*.

Además, se propone un cambio del título del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores que pasaría a denominarse como *“Forma del contrato y previsibilidad de las condiciones de trabajo”*, así como en su contenido se incluye, refiriéndose al nuevo texto del artículo 4, que *“se entenderá que las condiciones de trabajo esenciales son previsibles cuando la persona trabajadora conozca o pueda conocer de antemano de manera efectiva y por escrito, durante todo el periodo al que se extiende la prestación de servicios, su pauta de trabajo o, en su caso, los criterios en virtud de los cuales dichas condiciones pueden cambiar”*.

Por el momento, se está a la espera de que se transponga la Directiva (UE) 2019/1152 para conocer cómo se reducen los plazos informativos y qué papel se le asigna a la información sobre la retribución.

## II. La información colectiva sobre el salario

En el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores se reconoce el derecho a la información de la representación de las personas trabajadoras sobre el contenido de las relaciones laborales a través de una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito con el fin de que puedan comprobar que todo está correcto de acuerdo con la norma aplicable.



En relación a esta cuestión, el Tribunal Constitucional en su sentencia 142/1993, de 22 de abril, se manifestó sobre si el conocimiento del salario de la persona trabajadora debía ser preservado de la información dada a la representación. Es decir, si era más adecuado limitar esta información en cuanto a que no contribuía al ejercicio de las funciones de representación. Su respuesta fue negativa.

Si bien hay acuerdo en que no debe constar en la copia del contrato el número de Documento Nacional de Identidad, ni el domicilio, ni el estado civil, ni cualquier otro dato que pudieran afectar a la intimidad de las personas trabajadoras (Informe Jurídico de la AEPD, núm. 0437/2008), sin embargo, el Tribunal Constitucional permite la inclusión clara de los elementos salariales.

Asimismo, se ha analizado la legalidad del suministro de datos relativos al complemento de productividad e incentivos de la empresa a la sección sindical. En esta ocasión, en la misma línea que el Tribunal Constitucional, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, sala de lo social, de 16 de mayo de 2006 (Recurso 758/2006) declara que la negativa a enviar los datos vulnera el derecho a la libertad sindical, de forma que es lícito el envío de los datos, sin precisar el consentimiento de las personas trabajadoras, y sin entender que excede de las cuestiones que precisa conocer la representación de las personas trabajadoras a los efectos de ejercer sus funciones.

De hecho, con posterioridad el Tribunal Supremo, la sala de lo social, en su sentencia de 19 de febrero de 2009 (Recurso 6/2009) ha señalado que la retribución es un dato económico dentro de la relación laboral, que no traspasa la vida personal y, por tanto, puede ser comunicado a la representación.

Pero, sin embargo, no se llega a la misma conclusión respecto a las nóminas de las personas trabajadoras, puesto que en ellas se recogen más datos que los relativos a la retribución. No se puede entregar este documento a la representación. Pero, sin embargo, sí se admite el acceso



a los boletines de cotización para la Seguridad Social en el que se reflejan los datos relativos a la identificación de la empresa, a la determinación de la deuda total, y a la relación nominal de personas trabajadoras, aunque también contiene los datos relativos a la identificación de estas, sus bases de cotización y las prestaciones que les hayan sido satisfechas en régimen de pago delegado (Informes Jurídicos de la AEPD, núms. 0488/2009 y 0300/2009).

En definitiva, la empresa únicamente pondrá los datos personales de las personas trabajadoras a disposición de la representación, cuando sea preciso para cumplir su deber legal de información y consulta, incluida la obligación de la entrega de la copia básica de los contratos laborales, pero siempre con el límite de no aportar más datos de los necesarios para el cumplimiento de las funciones de defensa de las personas trabajadoras, entre los cuales sí se puede incluir a los salariales.

### III. El principio de transparencia retributiva

En el ámbito de la Unión Europea, destaca la Comisión Europea en su Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. En ese momento estimaba cómo influiría en la reducción de la brecha salarial de género la implementación de medidas de transparencia salarial. Concluía que la información salarial a las personas trabajadoras reduciría la brecha entre un 0,33 y un 0,5%; la

presentación periódica de informes sobre transparencia salarial por parte de las empresas entre un 0,66 y un 1,5%; y las auditorías de igualdad salarial la reduciría entre un 0,66 y un 2%.

La Comisión establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas, también en la línea de la transparencia salarial y no de la mera información:

- derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento de la persona trabajadora, que no deja de ser una información sobre una condición esencial en trabajo.
- atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de su representación, en las empresas de, al menos, 50 personas trabajadoras.
- obligación de que las empresas de, al menos, 250 personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de las personas representantes.
- garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

En línea con la Recomendación descrita, el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, regula el denominado principio de transparencia retributiva, recogiendo varias de las figuras que propone la Recomendación.

Se establece que las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar este principio entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diversos elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. De nuevo, el valor de la transparencia vendrá relacionado con el contenido del derecho a la información, pero que va más allá de la mera información de los elementos contractuales. Es decir, que se utiliza para erradicar desigualdades que se infieren del análisis y comparativas de las retribuciones, y no para informar a una de las partes sobre cuáles son sus derechos retributivos.

Así, continúa este precepto señalando que el objetivo de la información es la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. tre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así, el principio de transparencia en el ámbito salarial buscará aportar información suficiente sobre el valor de la retribución, identificando discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando, desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin



que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios. especialmente.

Tal y como señala la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, cuando se dispone de información sobre los niveles salariales es más fácil detectar las brechas y la discriminación y, además, se hace hincapié en que, debido a la falta de transparencia, muchas mujeres no saben, o no pueden demostrar, que están peor retribuidas. En conclusión, estas informaciones sí tienen por objeto la transparencia de las actuaciones de la empresa en un ámbito concreto, como es el salarial.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación.

## 1. El registro salarial

Como breve aproximación al registro salarial, el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores señala que la empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Y a este registro salarial pueden acceder las personas trabajadoras a través de la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

En este mismo sentido, el artículo 5.3. del RD 902/2020 señala que la persona trabajadora, cuando no existiera representación legal, podrá solicitar información del registro, pero no se accederá a los mismos datos que cuando la información la recibe la representación. Así, no se facilitará por parte de la empresa los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales

que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.

En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación y, en este caso, sí se accederá al contenido íntegro del mismo.

Solo cuando la persona trabajadora manifieste su interés en tener información sobre el registro, habrá que facilitársela. Pero, ni siquiera por la empresa, sino que su representación tendrá



que informarse primero, y luego hacerles llegar dicha información.

No obstante, aún después de dicha afirmación, en principio, habrá que mantener que podrán acceder directamente las personas trabajadoras a la información del registro, dado que, en caso contrario, se estaría limitando la transparencia a las empresas que no cuentan con representación.

En cualquier caso, el elemento más importante en el registro salarial para alcanzar el cumplimiento del principio de transparencia será el buen desarrollo del derecho a la información y consulta de la representación como mecanismo de control de los datos salariales plasmados en

el registro retributivo, con independencia que, a falta de dicha representación, las personas trabajadoras puedan acceder también.

## 2. La auditoría salarial

Asimismo, el principio de transparencia salarial se desarrollará mediante la auditoría salarial, que tiene, según el artículo 7 del RD 902/2020, el objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. En todo caso, no todas las empresas tienen obligación de desarrollar la auditoría retributiva, sino que esta se encuentra supeditada a la obligación de desarrollar un plan de igualdad, es decir, tener más de 50 personas trabajadoras.



## 3. La transparencia en la negociación colectiva

El Real Decreto 902/2020 también incluye un título que se denomina “la transparencia en la negociación colectiva”, donde se establece la obligación de valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos, con el objeto de comprobar si la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

En este caso, la información que precisará la representación deberá estar clasificada de acuerdo con los grupos profesionales a los efectos de poder comparar la recibida por mujeres y hombres. Si la información se suministra sin este elemento de clasificación, será imposible valorar si las condiciones salariales cumplen el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

En este mismo sentido, posteriormente la Directiva 2022/2041, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, recuerda, en sus Considerandos 5 y 34, que el principio número 6 del Pilar Europeo de Derechos Sociales proclama que todos los salarios deben fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales, debiendo posibilitarse que las personas trabajadoras tengan acceso a información exhaustiva sobre los salarios mínimos legales, así como sobre la protección del salario mínimo establecida en los convenios colectivos universalmente aplicables, a fin de garantizar la transparencia y la previsibilidad en lo que respecta a sus

condiciones de trabajo. El principio claramente tiene un contenido similar al de la información de las condiciones de trabajo de la Directiva (UE) 2019/1152.

La Directiva 2022/2041, en su Considerando 11, responde a la constatación de que la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, se ve obstaculizado por la falta de transparencia de los sistemas retributivos, la falta de seguridad jurídica en torno al concepto de «trabajo de igual valor» y los obstáculos procedimentales a los que se enfrentan las víctimas de discriminación dado que las personas trabajadoras carecen de la información necesaria para interponer reclamaciones de igualdad retributiva que prosperen y, en particular, de los datos sobre los niveles retributivos de las categorías profesionales que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

#### 4. La transparencia en los planes de igualdad

Fuera de estos instrumentos, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en un artículo que titula “*Transparencia en los planes de igualdad*”, reconoce a la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las propias personas trabajadoras, el acceso a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

De esta forma, tanto las personas trabajadoras como su representación tendrán derecho a la información sobre los planes de igualdad y sus diagnósticos, los cuales sirven para garantizar la eliminación de la brecha salarial y la mejora de la situación de la mujer en el mercado laboral.

El diagnóstico es un instrumento donde se recoge toda la información sobre la situación de la mujer en la empresa, en especial que diferencias de oportunidades tienen respecto al hombre, con la finalidad de poner de manifiesto las cuestiones que deben ser implementadas en la organización a los efectos de conseguir la igualdad entre las mujeres y los hombres que desarrollan su actividad en ella.

#### 5. Nuevas formas de transparencia salarial

Recientemente, la Directiva (UE) 2023/970, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por el que refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, propone medidas de transparencia que van más allá de la mera información y se sitúan en el ámbito del posible examen sobre la licitud de las condiciones salariales, dirigidas desde el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres en diversos momentos de la relación laboral:

- La garantía que en el proceso de contratación exista una negociación informada y transparente en materia retributiva mediante la información sobre la retribución inicial, basadas en criterios objetivos y neutros con respecto al género, correspondientes al puesto al que aspiran.
- La facilitación del conocimiento de los criterios empleados para determinar la retribución de las personas trabajadoras, los niveles retributivos y la progresión retributiva.
- El derecho al acceso de las personas trabaja-



doras a la información sobre su nivel retributivo individual, así como los niveles retributivos medios, desglosados por sexo, para las categorías de personas trabajadoras que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor al suyo. La empresa deberá informar a las personas trabajadoras anualmente sobre la existencia de este derecho. Sin que el empresario pueda limitar a las personas trabajadoras la revelación de sus retribuciones.

- La obligación de las empresas a analizar la estructura salarial con perspectiva de género con el fin de fiscalizar la posible brecha de género existente por categorías, desglosada por salario base y por componentes complementarios o variables.
- El deber conjunto de la empresa y la representación de las personas trabajadoras de realizar una evaluación retributiva, cuando desde la información recopilada se obtengan indicios de la existencia de diferencias retributivas por razón de género, con objeto de detectar y subsanar las diferencias de retribución entre las trabajadoras y los trabajadores que no estén justificadas sobre la base de criterios objetivos y neutros con respecto al género.

Se puede oponer a la puesta en marcha de todas estas medidas, que consiguen la transparencia en materia salarial y, por ende, reduce la brecha salarial que es una de las principales consecuencias de la desigualdad entre las mujeres y los hombres en el mercado laboral, el alto coste económico y de tiempo que implica para las empresas, no obstante, parece que los efectos en materia de igualdad pueden resultar suficientes para su imposición.

Además de los costes económicos y administrativos, se pueden contraponer a la posible vulneración de derechos de intimidad, dado que la confidencialidad sobre este dato de la contratación se pierde cuando son públicos a los efectos de ponerse en comparación con otros<sup>1</sup>. En definitiva, todas estas medidas llevan al máximo

nivel la transparencia salarial a los efectos de eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres con los diversos instrumentos que se reconocen en los instrumentos mencionados, no obstante, es esencial que, en todo caso, se tenga en cuenta el límite de la protección de los datos personales, lo que impedirá que la información sobre las cuestiones salariales permita la identificación de cualquiera de las personas trabajadoras, buscando siempre mecanismos que eviten estos resultados.

## IV. La inteligencia artificial y la transparencia salarial

En el artículo 3 del Reglamento de Inteligencia Artificial, aprobado por el Parlamento mediante la Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2024, sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y se modifican determinados actos legislativos de la Unión (en adelante, RIA), define la Inteligencia Artificial como “un sistema basado en una máquina diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía, que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la in-



<sup>1</sup> OIT, *Legislación sobre transparencia salarial: Implicaciones para las organizaciones de empleadores y trabajadores*, 2022, p. 7.

*formación de entrada que recibe la manera de generar información de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que puede influir en entornos físicos o virtuales".* A través de la inteligencia artificial se pueden utilizar algoritmos para hallar la solución de un problema, qué en el ámbito laboral, entre otros muchos, puede ser, por ejemplo, la evaluación del desempeño de las personas trabajadoras a los efectos de determinar un complemento salarial.

Las ventajas de la Inteligencia Artificial y el uso de procesos algorítmicos son muchas, no obstante, también puede tener algunas consecuencias perniciosas como los posibles sesgos de los procesos que causen la vulneración de los derechos fundamentales. Es fundamental que los criterios para determinar los algoritmos sean públicos y accesibles, de modo que puedan ser consultados por aquellas personas que sean sometidas a los procedimientos de Inteligencia Artificial.

Se define como proceso automatizado aquel que se desarrolla mediante el uso de datos y algoritmos para optimizar la toma de una decisión. Existen dos modalidades. La primera consiste en procesos programados de forma explícita a través de reglas concretas, que determina la persona programadora, y que el sistema seguirá para tomar decisiones. En esta primera faceta la implicación de la persona humana es directa. La segunda se desarrolla a través de sistemas de decisión automatizada que aprenden estas reglas de forma implícita a partir de modelos, es decir, del examen de datos para identificar patrones estadísticos y tomar decisiones automáticas en atención a dichos patrones. En este caso la intervención humana, en su caso, será indirecta.

Aquí la pregunta es ¿cuándo se entiende que hay una decisión automatizada? ¿es posible que afecte a temas salariales?

El artículo 22 del RGPD señala que *“todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfi-*

*les, que produzca efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar”.* Desde su tenor se puede afirmar que será obligatoria la intervención humana en aquellas decisiones automatizadas que produzcan efectos jurídicos o afecten significativamente a las personas de forma similar o parecida a la que puede afectar una decisión jurídica. De este modo, se podrá entender que será precisa esta participación en el ámbito laboral cuando los derechos fundamentales de una persona trabajadora vayan a quedar afectados, pero también cuando puedan influir en otros derechos tan esenciales en este ámbito como la determinación del salario (por ejemplo, en el reconocimiento de un complemento de productividad en el que la decisión se ha automatizado).

La Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, modifica el artículo 64, introduciendo en el punto 4 una letra d). En concreto, incorpora obligaciones de información en favor de la representación legal de la plantilla para ser informado por la empresa de los *“parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.*

Desde esta regulación, el derecho colectivo de información de la representación de las personas trabajadoras no estará limitado a las decisiones automatizadas sin intervención humana como ocurre con el individual, sino que se reconoce siempre que se utilizan procedimientos automatizados con independencia de cualquier otra cuestión.

Será preciso suministrar información sobre el uso de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial para tomar decisiones automatizadas;



información significativa, clara y simple sobre la lógica y funcionamiento del algoritmo, incluyendo las variables y parámetros utilizados; e información sobre las consecuencias que pueden derivarse de la decisión adoptada mediante el uso de algoritmos o sistemas de decisión automatizada. A lo que habrá que añadir la información sobre el impacto que las decisiones adoptadas mediante algoritmos o sistemas de decisión automatizada tienen en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres de acuerdo con el contenido del artículo 64.3 ET y del artículo 7 Real Decreto 901/2020, referente al diagnóstico en un contexto de elaboración de un Plan de Igualdad de acuerdo con lo indicado Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre uso de algoritmos en el ámbito laboral, Ministerio de Trabajo y Economía Social, mayo 2023.

Asimismo, en el Capítulo XVI del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, en el apartado 3 relativo a la Inteligencia Artificial y garantía del principio de control humano y derecho a la información sobre los algoritmos, determina que el despliegue de sistemas de Inteligencia Artificial en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la Inteligencia Artificial, además de ser seguro y transparente. Y es por esto que las empresas deben facilitar a la representación legal de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos en que se basen para los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios, ni discriminaciones.

Si bien se reconoce un derecho colectivo de información sobre los procedimientos automatizados, es preciso que también se informe directamente a estos sobre todas las decisiones automatizadas que afecten a sus condiciones de trabajo, incluidas las salariales.

En todo caso, en ambas circunstancias es preciso que ambas puedan analizarse si, en todo caso,



no se ha vulnerado el derecho de igual retribuciones para idéntico trabajo, que puede provocar discriminaciones salariales entre mujeres y hombres, estando especialmente atentos a que los algoritmos no incluyan sesgos de género.

Con este fin, y dada la complejidad de estos procedimientos, sería muy adecuado que estos derechos de información no se presentasen como mero suministro de datos, sino que se acompañase de un derecho a la explicación, donde a las personas implicadas se les facilitase la comprensión de estas cuestiones.



**Eva María Blázquez Agudo**  
Directora de la cátedra UC3M- Adecco sobre diversidad y relaciones laborales

# Inteligencia artificial (IA) y diversidad

por Audith Zapata

La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en una herramienta esencial para la **gestión de recursos humanos**, desde la selección de personal hasta la evaluación del desempeño o la promoción.

Desde el punto de vista de la **inclusión de la diversidad**, a medida que se incorporan estas tecnologías surge una preocupación crítica: **detectar y evitar los sesgos inherentes en los algoritmos de IA**.

El sesgo es un efecto psicológico que puede crear impresiones erróneas o incluso discriminatorias. En el mundo del empleo se manifiestan presentando realidades que pueden cronificar “*los prejuicios, estereotipos y discriminaciones presentes en la sociedad*”<sup>1</sup>, afectando a la sostenibilidad de las organizaciones.

Un ejemplo reciente es el resultado de la investigación de la Universidad de Washington en la que se examinó como ChatGPT, un modelo de lenguaje de OpenAI, perpetúa sesgos de género al traducir pronombres de idiomas que utilizan pronombres neutrales traduciéndolos en masculino o femenino, dependiendo de la profesión (UW iSchool). La Universidad de Cornell también publicó recientemente que los sistemas de selección automatizada eran menos propensos

a recomendar currículos de mujeres para puestos técnicos, perpetuando así la desigualdad de género en la industria tecnológica (UW iSchool, Analytics Vidhya).

Ambos hallazgos, subrayan la importancia de revisar y mejorar los datos de entrenamiento para evitar la perpetuación de estereotipos de género. Pero no son los únicos: son numerosas las referencias que evidencian la presencia de sesgos en los sistemas de contratación automatizada. El informe de la Fundación Kapur<sup>2</sup> concreta en un 79% los profesionales en tecnología que son conocedores de estos sesgos. También el análisis de PwC<sup>3</sup> de 2021, en el que se indica que el 85% de las organizaciones reconocen que la IA puede perpetuar sesgos existentes, y el 65% de las empresas participantes en el estudio, reconocía no haber contemplado soluciones estratégicas para reducirlos.

Los sesgos no solo minan los esfuerzos por lograr la inclusión de la diversidad, sino que también pueden ocasionar decisiones ilegales, como concluye una investigación de la Universidad de Stanford que demuestra que los sistemas de evaluación basados en IA son más críticos y menos favorables hacia personas de minorías étnicas, lo que afecta negativamente sus oportunidades de avance y estabilidad laboral (TechXlore).

1 - Inteligencia artificial, género y trabajo. Maria Luz Rodríguez Fernández, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

2 - The 2020 Tech Leavers Study: A First-of-Its-Kind Analysis of Why People Voluntarily Leave Jobs in Tech. Fundación Kapur

3 - AI Predictions 2021: 6 AI priorities you can't afford to ignore. PwC.

Realidades como ésta, afectan de forma negativa la cultura y reputación organizacional así como la continuidad del negocio.

Por esta razón, el abordaje de este problema ha de realizarse con rigor y transparencia, asegurando que los algoritmos utilizados en las herramientas de IA sean diseñados y supervisados con un proceso completo de **auditoría de los sistemas**, y por supuesto, la **formación de los equipos** en la identificación y mitigación de sesgos, desde una perspectiva inclusiva.

El área donde me desarrollo profesionalmente: el empleo y la gestión de las personas, la inclusión de la diversidad parte de una tradicional y significativa **asimetría en los datos disponibles, sobre todo entre mujeres y hombres**, que tienden a centrarse más en éstos, mientras que los datos de las mujeres -de manera especial aquellas más vulnerables como mujeres con discapacidad, de bajos recursos o de origen extranjero-, no son tan completos (Jaume-Palasi, 2023; Aránguez Sánchez, 2022; West, 2020).

A pesar de los avances en materia de igualdad, aun en la actualidad los datos que se recopilan toman como referencia patrones masculinos, excluyendo información específica sobre las mujeres (Criado Pérez, 2020). Por esta razón, los algoritmos utilizados en los procesos laborales, al basarse en datos históricos, pueden perpetuar desigualdades pasadas.

Así por ejemplo, algoritmos entrenados con información antigua pueden no considerar la creciente participación de las mujeres en ocupaciones con tradición masculina y viceversa, manteniendo así sesgos en las decisiones de contratación y promoción (O'Neil, 2017; Jaume-Palasi, 2023).

Además, la inclusión de requisitos como la disponibilidad horaria, o la facilidad para viajar pueden inducir limitaciones en el proceso de acceso al empleo y progreso profesional, penalizando indirectamente a las mujeres que aun de



forma mayoritaria asumen los permisos para el cuidado de personas dependientes (Aránguez Sánchez, 2022).

Son numerosos los casos en los que la IA ha impedido la inclusión de la diversidad en las organizaciones:

**Amazon** (2018) decidió dejar de utilizar un sistema de reclutamiento basado en IA, tras descubrir que el sistema mostraba un sesgo en contra de las mujeres. La razón estaba en que fue entrenado utilizando currículos enviados a Amazon los 10 años anteriores, donde eran candidatos masculinos los que ocupaban los puestos técnicos.

**HireVue** (2020), utiliza IA para analizar videos de entrevistas laborales y tuvo un problema porque su tecnología discriminaba candidaturas de minorías étnicas y personas con discapacidad. La causa era que el sistema de IA evaluaba por el tono de voz y las expresiones faciales, resultando evaluaciones injustas por los sesgos introducidos por las personas.

**Facebook** (2021) fue demandado por discriminación racial porque su algoritmo dirigía anuncios de empleo de manera desproporcionada a usuarios blancos, excluyendo así a candidatos calificados de minorías.

Con esta realidad, es preciso que quienes desarrollen los algoritmos sean conscientes de los **potenciales sesgos en sus modelos de relaciones laborales**, y a la vez, que se desarrolle un mecanismo de **defensa jurídica en el ámbito laboral** que prevenga la discriminación y proteja los derechos de las personas trabajadoras.

**En España la Ley 15/2022**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ya establece medidas para minimizar los sesgos y aumentar la transparencia en las administraciones públicas que usan IA. Además, la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA) y el plan España Digital 2026 promueven un uso ético y transparente de la IA, incluyendo la creación de un sandbox<sup>4</sup> regulatorio para probar y desarrollar nuevas normativas en un entorno controlado.

Por ello, el compromiso con la inclusión de la diversidad no puede ser neutral, ni esperar acontecimientos futuros. Urge diseñar una **estrategia de lucha contra los sesgos** en nuestros sistemas de IA, que incluya:

1. Crear **equipos multidisciplinares y diversos** en la programación y el desarrollo de algoritmos, con la necesaria presencia del área de gestión de las personas, que se base en el conocimiento e incluya capacitación y actualización permanente.
2. **Auditar y evaluar** de forma periódica las fuentes y datos representativos de toda la fuerza laboral.
3. Desarrollar procesos de selección, contratación y promoción **transparentes**, que



impidan la producción de situaciones no pretendidas de discriminación, con la correspondiente consecuencia legal.

4. Colaborar con **organizaciones de diversidad de prestigio y solvencia** como el IEGD<sup>5</sup>, para desarrollar mejores prácticas y políticas.

En definitiva, es el momento de reconocer la realidad de los sesgos, y abordarlos con claridad y valentía desde el diseño a la ejecución, con un sistema de evaluación constante de los datos y la implementación de regulaciones que promuevan la transparencia y la equidad en la IA en el ámbito laboral, y en todos los procesos de RRHH.



**Audith Zapata**

Directora general de empleo, comercio y consumo del Ayuntamiento de Alcobendas. Madrid.

4 - La palabra sandbox -entorno aislado- designa un mecanismo de seguridad para ejecutar programas de forma aislada, y prevenir así daños en el resto del sistema.

5 - Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. IEGD <https://iegd.org/>

## Referencias:

**Aránguez Sánchez, P.** (2022). El impacto de los sesgos de género en el empleo. Ediciones Universidad de Salamanca.

**Criado Pérez, C.** (2020). Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men. Abrams Press.

**Jaume-Palasi, L.** (2023). Sesgos y diversidad en la inteligencia artificial. Editorial UOC.

**O'Neil, C.** (2016). Weapons of Math Destruction: How Big Data Increases Inequality and Threatens Democracy. Crown Publishing Group.



**THE ADECCO GROUP**  
INSTITUTE